

ARBEIDSGIVERS OPPLÆRINGSPLIKT UNDER OMSTILLINGS- OG NEDBEMANNINGSPROSESSER I ARBEIDSLIVET

Kandidatnummer: 234

Veileder: Henning Jakhell

Leveringsfrist: 25.11.2005

H-05

Til sammen 16 424 ord

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Presentasjon av tema og problemstilling	1
1.2	Begrepet ”opplæring”	2
1.3	De lege ferenda - betraktninger	3
<u>2</u>	<u>METODE</u>	<u>6</u>
<u>3</u>	<u>TOLKNINGSMOMENTER.....</u>	<u>9</u>
3.1	Krav om ”fullt forsvarlig arbeidsmiljø”. Aml§4-1(1).....	9
3.2	Aetats praksis	10
<u>4</u>	<u>HAR ARBEIDSGIVER EN OPPLÆRINGSPLIKT ?</u>	<u>11</u>
4.1	Opplæring av nyansatte	11
4.1.1	Opplæring i henhold til arbeidsmiljøloven	11
4.1.2	Opplæring i henhold til arbeidsavtalen.....	12
4.1.3	Opplæring i henhold til praksis i virksomheten.....	13
4.1.4	Opplæring ved avtalt prøvetid.....	13
4.1.5	Sammenligning av opplæringsplikten - med og uten prøvetid.....	15
4.1.6	Presisering av opplæringsplikten.....	15
4.2	Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling. Aml§4-2	16
4.2.1	Opplæring i forhold til ”systemer” som nyttes i arbeidet. Aml§4-2(1)	16
4.2.2	Opplæring i forhold til ”faglig og personlig utvikling”. Aml§4-2(2) litra a.....	18
4.2.3	Opplæring ved endringer som berører, eller er av betydning for, den enkeltes arbeidssituasjon. Aml§4-2(2) litra e og aml§4-2(3).....	19
4.2.3.1	Aml§4-2(2) litra e og (3) – betydningen for arbeidsgivers opplæringsplikt.....	22
4.3	Opplæring ved omstilling som følge av innføring av ny teknologi.....	22

4.3.1	Begrepet ”teknologi”	22
4.3.2	Hensyn ved innføring av ny teknologi	23
4.3.3	Hovedavtalen[2002]LO-NHO. Tilleggsavtale IV: Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.	24
4.3.4	Betydningen av Hovedavtalens tilleggsavtale IV punkt V etter aml§4-2(2) litra e	26
4.4	Opplæring ved endrede kompetansekrav	27
4.5	Opplæring ved omplussing	29
4.5.1	Hva innebærer omplussing?	29
4.5.2	Generelt om omplussingsplikten etter aml§15-7(2) første punktum	29
4.5.3	Hva er ”annet passende arbeid”?	31
4.5.4	Opplæring.....	32
4.5.4.1	Hensiktsmessig tilleggsutdanning som vilkår for ansettelse. Tjml(1983)§13(3) annet punktum.	34
<u>5</u>	<u>OMFANGET AV ARBEIDSGIVERS OPPLÆRINGSPLIKT</u>	<u>38</u>
5.1	Hva setter grenser for arbeidsgivers opplæringsplikt?	38
5.1.1	”Annet passende arbeid” i aml§15-7(2)	38
5.1.2	Virksomhetens økonomi	38
5.1.3	Opplæringstidens lengde	40
5.1.4	Styringshensyn	42
5.2	Opplæringspliktens relativitet i relasjon til ulike arbeidstakere.....	44
5.2.1	Ufaglærte arbeidstakere.....	44
5.2.2	Eldre arbeidstakere	45
5.2.3	Arbeidstakere med lang ansiennitet.....	48
5.2.4	Funksjonshemmede og arbeidstakere med redusert arbeidsevne	52
<u>6</u>	<u>ARBEIDSTAKERS PLIKT TIL Å GJENNOMGÅ OPPLÆRING OG TIL Å OPPDATERE SINE KUNNSKAPER</u>	<u>54</u>
6.1	Arbeidstakers lydighetsplikt.....	54
6.1.1	Krav om ”saklig tilknytning” mellom opplæringen og arbeidsoppgavene.....	55
6.1.1.1	Saklighetskravets relativitet.....	57
6.2	Arbeidstakers aktivitetsplikt	58

<u>7</u>	<u>SAMMENFATNING.....</u>	<u>59</u>
<u>8</u>	<u>FORKORTELSER.....</u>	<u>A</u>
8.1	Lover som det er henvist til	A
8.2	Andre forkortelser	A
<u>9</u>	<u>LITTERATURLISTE.....</u>	<u>C</u>
<u>10</u>	<u>LOVFORARBEIDER.....</u>	<u>E</u>
<u>11</u>	<u>RETTS PRAKSIS.....</u>	<u>F</u>
<u>12</u>	<u>ANDRE KILDER</u>	<u>A</u>
12.1	Internasjonale kilder	A
12.2	Tariffavtaler	A
12.3	Internettsider	A
12.4	Annen veiledning	A

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Oppgaven tar for seg arbeidsgivers opplæringsplikt under omstillings- og nedbemanningsprosesser i arbeidslivet. Temaet er aktuelt. Bedrifter gjennomgår stadig omstillinger og omorganiseringer i takt med utvikling av ny teknologi og nye produksjonsmetoder. Et samfunn som blir stadig mer kunnskapsorientert, stiller krav til partene i arbeidslivet. Bedriftene må være omstillingsdyktige og effektive for å overleve i konkurransen. Arbeidstakerne må vise fleksibilitet og være forberedt på å gjennomgå opplæring for å holde seg inne på arbeidsmarkedet. Det er derfor karakteriserende når arbeidstakernes situasjon betegnes som en "livslang læringsprosess". Når partene i arbeidslivet stilles overfor et behov for ytterligere kompetanse og opplæring, oppstår det forskjellige problemstillinger:

- 1) Har arbeidsgiver en opplæringsplikt overfor den enkelte arbeidstaker, og hvor mye opplæring plikter han i så fall å gi?
- 2) Hvordan forholder en eventuell opplæringsplikt seg til forskjellige omstillingssituasjoner og i relasjon til ulike arbeidstakere?
- 3) Har arbeidstakeren en plikt til å gjennomføre opplæring? Hvilket ansvar har vedkommende for å holde seg faglig oppdatert i yrkessammenheng?

Oppgaven tar for seg disse problemstillingene. Begrepene omstilling og nedbemanning innebærer endringer i arbeidsforholdet. Mens omstilling i denne sammenhengen sikter til situasjoner som ikke nødvendigvis innebærer oppsigelser, vil nedbemanning innebære en reduksjon av arbeidsstokken. Omstillinger kan blant annet referere seg til omorganisering av virksomheten, omfordeling av arbeidsoppgaver og personell eller innføring av ny

teknologi. Nedbemanning kan også være en del av en omstillingsprosess. Tiltakene kan med andre ord variere i art og omfang, og ved større omstillingsprosesser vil det ofte være tale om en kombinasjon av ulike tiltak.

Opplæring ved nyansettelse synes intuitivt å falle utenfor oppgavens problemstilling, da opplæring ved omstilling og nedbemanning forutsetter at det skjer endringer for allerede ansatte. Arbeidsgiver kan imidlertid vurdere nyansettelser som en del av omstillingsprosessen, og en sentral problemstilling i denne sammenheng vil være hvorvidt arbeidsgiver har adgang til å ansette allerede kvalifisert arbeidskraft fremfor å lære opp sine ansatte. Opplæringsplikten ved ansettelse vil derfor være relevant også i forhold til en eventuell opplæringsplikt i omstillingssituasjoner. Av denne grunn finner jeg det hensiktsmessig å drøfte opplæringsplikten overfor nytilsatte innledningsvis i oppgaven.

1.2 Begrepet "opplæring"

Opplæringsbegrepet står sentralt i oppgaven og krever en nærmere presisering. Opplæring betegner en prosess som tar sikte på å gi noen økt kunnskap og kompetanse innenfor et gitt felt. Formålet med opplæring i arbeidslivet er å gjøre arbeidstaker kvalifisert til arbeid, se lov om arbeidsmarkedstjenester av 10. desember 2004 nr. 76 § 5(2). Lov, forskrifter og rettspraksis opererer undertiden med ulike betegnelser på læreprosessen. Ved siden av opplæring brukes begrep som innføring, veiledning, oppfølging, oppdatering, kvalifisering, kompetanseutvikling og omskolering. De ulike benevnelsene gir ulike assosiasjoner om opplæringens art og omfang. Mens innføring, oppfølging og veiledning forbindes med mer kortvarig og sporadisk bistand i arbeidet, fremstår opplæring og kompetanseutvikling som en mer omfattende prosess satt i en systematisk lære- og undervisningssammenheng. Omskolering innebærer opplæring innen andre områder enn arbeidstakeren har hatt befatning med tidligere. Selv om formuleringene kan være veiledende for opplæringens innhold, tyder mye på at begrepsbruken ikke alltid er gjennomtenkt. Derfor kan det være grunn til ikke å legge avgjørende betydning på valg av begrep.

Må opplæring ha sammenheng med arbeidsoppgavene? Det holdes stadig kurs for å motivere og inspirere mennesker til å takle motgang og møte utfordringer både privat og i arbeidslivet. Å bidra til den enkeltes egenutvikling kan medføre gevinster ikke bare for arbeidstakeren selv, men for virksomheten i form av større effektivitet og produksjon, lavere sykefravær og mindre konflikter på arbeidsplassen. Ikke-faglige kurs vil undertiden kunne grense til hva som er saklig og forholdsmessig å pålegge partene i arbeidsforholdet, se kapittel 6.1.

1.3 De lege ferenda - betraktninger

Forut for en drøftelse om hvorvidt arbeidsgiver har en plikt til å sørge for opplæring av sine ansatte i omstillings- og nedbemanningssituasjoner, finner jeg det hensiktsmessig å vurdere om arbeidsgiver bør ha en slik plikt.

Arbeid er viktig for den enkeltes økonomiske trygghet og for følelsen av å være til nytte i samfunnet. For mange er også arbeidsplassen det sentrale tilknytningspunkt for sosial tilhørighet. I tråd med utviklingen av velferdssamfunnet, er det etter hvert en styrket oppfatning at det å ha et arbeid og en inntektsmulighet, er en særlig beskyttelsesverdig interesse. Dette kommer blant annet til uttrykk gjennom Grunnloven av 17.mai 1814§110 og fremheves internasjonalt i FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og politiske rettigheter artikkel 6¹ og gjennom fortalen til ILO-konvensjon nr.168. Sistnevnte understreker at arbeid og produktiv sysselsetting er viktig i alle samfunn, ”... ikkje berre fordi arbeid og produktiv sysselsetjing skaper ressursar for lokalsamfunnet, men også fordi dei gjev arbeidarane inntekt, ei sosial rolle og ei kjensle av sjølvvørtnad”.²

Som forvalter av dette velferdsgodet har arbeidsgiver et ansvar. Hvor omfattende ansvar som bør pålegges arbeidsgiver, er det delte meninger om. Det er imidlertid bred politisk enighet om å søke å forhindre at arbeidstakere støtes ut av arbeidslivet.³ Et inkluderende

¹ Inntatt i norsk rett ved lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett av 21.mai 1999 nr.20 §2 nr.2.

² Jakhell og Aune, side 842.

³ NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget - et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst, kapittel 6.

arbeidsliv fremheves som et av de viktigste siktemålene med en ny arbeidsmiljølov,⁴ og fremgår uttrykkelig av formålsbestemmelsen i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17.juni 2005 nr.62§1-1 litra e. Lovens formål og sterke menneskelige hensyn taler således for at arbeidsgiver må søke å finne alternative løsninger fremfor å gå til oppsigelser av sine ansatte. Én løsning vil være å tilby arbeidstakere opplæring, slik at de kan beholdes i arbeid.

Begrunnelsen for å pålegge arbeidsgiver en opplæringsplikt kan delvis finnes i selve avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette karakteriseres av en nødvendig gjensidig tillit og lojalitet mellom partene. Arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver, og sistnevnte nyttiggjør seg denne i kraft av styringsretten. Styringsretten gir arbeidsgiver et vidt spillerom innenfor arbeidsavtalens og lovens regler til å omplassere arbeidstakerne innenfor virksomheten. Adgang til omplassering vil i seg selv innebære et uforutsigbart element for arbeidstaker, som risikerer å måtte tre inn i ukjent arbeid, eventuelt bli sagt opp, dersom han ikke har de tilstrekkelige kvalifikasjoner. Hvor arbeidsgiver har adgang til å omdisponere arbeidstakerne, taler rimelighetshensyn for at han også har risikoen for at det er nødvendig med opplæring. Hensynet til å effektivisere stillingsvernet kommer inn i forlengelsen av dette. Dersom arbeidsgiver fritt kunne beslutte å omplassere arbeidstakeren uten å ha en tilsvarende opplæringsplikt, ville arbeidstaker i mange tilfeller anses udyktig og upassende for stillingen og av den grunn bli sagt opp. For å forhindre omgåelse av stillingsvernet ved at arbeidsgiver ”kvitter seg med” arbeidstakere han ønsker erstattet av mer kvalifiserte, bør han pålegges en opplæringsplikt i visse omstillingssituasjoner.

Opplæring innebærer imidlertid kostnader for arbeidsgiver både i form av den tid det tar å lære opp arbeidstakeren og til personell og utstyr for å gjennomføre opplæringen. Innleie av arbeidskraft kan også være aktuelt mens opplæringen av ansatte foregår. Det er dessuten ikke alle arbeidstakere som kan læres opp til de nye arbeidsoppgavene. I noen tilfeller vil

⁴ Ot.prp.nr.49(2004-05) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. side 71.

det kunne være tvil om vedkommende vil være kvalifisert selv etter opplæring. Den enkeltes evner og personlige kvalifikasjoner kan således innebære en begrensning i forhold til utbyttet av opplæringen. I en situasjon hvor opplæring anses uten hensikt, gir det ikke mening å pålegge arbeidsgiver en opplæringsplikt. Arbeidstaker er i disse tilfellene ikke kvalifisert for arbeidet. Hvor ressurskrevende opplæring er for arbeidsgiver, vil dessuten avhenge av virksomhetens størrelse og økonomiske situasjon. For en liten bedrift under omstilling kan det være uforholdsmessig tyngende å bli pålagt en omfattende opplæringsplikt fremfor å tillate ansettelse av allerede kvalifisert arbeidskraft. Tilsvarende synspunkt kan anføres overfor en virksomhet som går med store underskudd. Hensynet til virksomhetens levedyktighet og mulighet for lønnsom drift taler i disse tilfellene for at arbeidsgiver ikke pålegges noen omfattende opplæringsplikt.

2 Metode

Arbeidsmiljøloven inneholder enkelte bestemmelser som hjemler en opplæringsplikt for arbeidsgiver. Det er imidlertid få høyesterettsdommer som tar for seg plikten og drøfter dens innhold. På den annen side finnes relativt rikelig med underrettspraksis av relevans for oppgavens tema. Et metodisk problem har vært å avgjøre hvilken rettskildemessig vekt dommene fra underinstansen kan tillegges for rettstilstanden på området.

I den foreliggende situasjon, hvor loven og forarbeidene er nokså vage i sin omtale av opplæring, har praksis fra underinstansene vært interessant for problemstillingen. Få dommer drøfter opplæringsplikten uttrykkelig. I den grad plikten nevnes, fremgår den ofte forutsetningsvis av dommens premisser. Av denne grunn vil ikke praksis fra underrettene bli tillagt avgjørende vekt. Størst betydning har dommene som kilde for hvilke reelle hensyn som er relevante i vurderingen av arbeidsgivers plikt. Da arbeidsgiver omfatter alt fra "kjøpmannen nede i gata" til store konserner, vil forskjellige hensyn gjøre seg gjeldende med varierende vekt. I tillegg kan omstillinger være motivert av vidt forskjellige årsaker. I en bedrift kan store underskudd nødvendiggjøre omstillinger, mens i en annen kan ønsket være å øke et eksisterende overskudd. Reelle hensyn har av disse grunner blitt tillagt relativt stor vekt for opplæringspliktens omfang.

Arbeidslivslovutvalget ble i 2001 oppnevnt for å utrede endringer i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgivers opplæringsplikt blir imidlertid ikke kommentert nærmere i forarbeidene, slik at rettstilstanden på dette området forblir forholdsvis utydelig også etter den nye loven. Med bakgrunn Arbeidslivslovutvalgets arbeid fremmet regjeringen forslag til ny arbeidsmiljølov i Ot.prp.nr.49(2004-05) vedtatt av Stortinget i juni 2005. Loven er planlagt å tre i kraft 1.januar 2006. Flere av opposisjonspartiene viste motstand mot loven, særlig mot bestemmelsene om midlertidig ansettelse. Med høstens regjeringsskifte oppstår også en usikkerhet om den planlagte ikrafttredelse vil gå sin gang. Regjeringen har på skrivende

tidspunkt lagt fram forslag til endringer i det vedtatte. Endringene gjelder særlig begrensninger i adgangen til midlertidig ansettelse. Da det på tidspunktet for oppgavens tilblivelse ikke foreligger holdepunkter for andre konkrete endringer i det vedtatte, har jeg valgt å legge aml(2005) til grunn for den videre fremstilling. Rettstilstanden etter den nye arbeidsmiljøloven omtales heretter som ”gjeldende rett”. Lov om statens embets- og tjenestemenn av 17.juni 2005 nr.103 var planlagt å tre i kraft samtidig som arbeidsmiljøloven(2005). I erklæringen til regjeringen Stoltenberg heter det at den vil ”reversere endringer i tjenestemannsloven vedtatt 2005, herunder gjeninnføre ventelønnsordningen”. Med den betydelige usikkerhet som hersker om lovens ikrafttredelse og innhold, anses tjenestemannsloven(2005) å ha begrenset betydning for oppgavens fremstilling.

Aml§4-2(2) litra e og (3) om opplæring og kompetanseutvikling ved endring i arbeidssituasjonen, er ny i forhold til lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. av 4.juni 1977 nr.4. Det har vært metodisk utfordrende å klargjøre hva disse bestemmelsene innebærer i forhold til tidligere rettstilstand. Utfordringene har bestått i å søke å finne det konkrete innhold av en ny og foreløpig uprøvd lovbestemmelse for domstolene. Ordlyd, forarbeider og reelle hensyn har naturlig nok fått relativt stor vekt for vurderingen.

Hovedavtalen mellom LO-NHO[2002] tilleggsavtale IV regulerer opplæring i forbindelse med innføring av ny teknologi i virksomheten. Ved gjennomgang av avtalen har en sentral problemstilling vært hvorvidt denne har relevans utover det rent avtalerettslige. Hovedavtalen er en tariffavtale mellom LO og NHO, og er som utgangspunkt bindende kun for partene i avtaleforholdet. Men med om lag 1.342 000 tilsluttede medlemmer[2003], gjelder avtalen for en stor del av arbeidsstyrken i Norge.⁵ Den første Hovedavtalen mellom LO og arbeidsgiverne ble undertegnet i 1935. Tilleggsavtale IV er kommet inn senere, men er beholdt uforandret ved etterfølgende tarifforhandlinger, da den ikke har vist seg å være gjenstand for store uenigheter. Avtalen utgjør resultatet av en fremforhandlet løsning mellom partene i arbeidslivet, og dette tilsier at den innebærer en god løsning for begge

⁵ Jakhelln. Oversikt over arbeidsretten, side 77.

parter. Tilleggsavtalens oppslutning og dens forholdsvis langvarige og stabile levetid er momenter som taler for å gi den virkning utover det opprinnelige avtaleforhold. Dertil kommer at avtalen regulerer et område som ikke tidligere har vært underlagt utfyllende lovregulering. På denne bakgrunn vil tilleggsavtalen ha betydning som en presisering av arbeidsmiljølovens bestemmelser om opplæring.

3 Tolkningsmomenter

3.1 Krav om "fullt forsvarlig arbeidsmiljø". Aml§4-1(1)

Det er et overordnet krav om at "arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering", jf. aml§4-1(1). Begrepet "fullt forsvarlig" angir en rettslig standard. Begrepet inneholder et dynamisk element, og må tolkes med bakgrunn i vitenskapelige og teknologiske nyvinninger, og anvendes i samsvar med de til enhver tid gjeldende moralske og sosialt aksepterte normer i samfunnet. Gjennom blant annet Arbeidstilsynets regelverk, veiledninger og orienteringer fastsettes det objektive innholdet i standarden. Det subjektive innhold henviser til den aktsomhetsnorm som gjelder på vedkommende område. Standarden er retningsgivende for hva virksomhetene på et generelt grunnlag skal oppnå når de arbeider med arbeidsmiljøet, og angir for dette en minimums-standard.⁶ Regelen skal anvendes både som selvstendig materiell bestemmelse og som tolkningsfaktor når det oppstår tvil om rekkevidden av mer spesifikke arbeidsmiljøkrav. På denne måten vil kravet til "fullt forsvarlig arbeidsmiljø" være retningsgivende også for vurderingen av arbeidsgivers opplæringsplikt etter arbeidsmiljøloven. Men behovet for økt kompetanse i arbeidslivet vil også tillegges betydning når innholdet i "fullt forsvarlig" arbeidsmiljø bestemmes, jf. aml§4-1(1) siste punktum. Dette fremgår undertiden av aml§4-2(3), som uttrykkelig henviser til standarden.

⁶ Ot.prp.nr.3(1975-76) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv, side 103: "Etter arbeidsmiljøloven vil imidlertid kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø være et minstekrav til alle virksomheter uten hensyn til den enkelte virksomhets økonomiske stilling."

3.2 Aetats praksis

Som utøver av den offentlige arbeidsmarkedspolitikken og rådgivende organ for arbeids- og sosialdepartementet, har Aetat en sentral rolle på arbeidsmarkedet, jf. arbml§3. Aetat bruker opplæring som et aktivt virkemiddel for å få arbeidssøkere i arbeid. Etatens praksis med hensyn til opplæring kan derfor sees som et uttrykk for hva som med rimelighet kan forventes av partene i arbeidslivet. I mangel av andre holdepunkter, er det grunn til å tro at arbeidstakere og arbeidsgivere vil anse Aetats praksis som veiledende for opplæringens art og omfang.

”Kvalifisering til arbeid” er et av hovedformålene med Aetats virksomhet, jf. arbml§4(2), og arbeidsmarkedsopplæring(AMO) fremheves som et viktig opplæringstiltak for arbeidstakere som ikke har rett til attføring.⁷ AMO består av korte yrkesrettede kurs som Aetat gjennomfører i samarbeid med offentlig skoleverk, private kurstilbydere og arbeidsgivere. Kursene gjennomføres innenfor et bredt spekter av fag- og yrkesområder, og varer fra en uke til 10 måneder, jf. Forskrift om arbeidsmarkedstiltak av 20.desember 2001§4-3 og opplysninger gitt på www.aetat.no. Det kan også gis tilskudd til bedriftsintern opplæring, jf. forskriftens §8-1. Slik opplæring skal inneholde teori eventuelt kombinert med praktisk trening, og skal som hovedregel ikke overstige 13 uker, jf. forskriftens §8-1(2) og §8-4. Aetat bistår også under omstilling og nedbemanning, og ved å inkludere etaten så tidlig som mulig i nedbemanningsprosessen, søker man å unngå at de overtallige må gå arbeidsledig i lang tid. I mange tilfeller er det således tale om samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og Aetat.⁸

Da Aetats virksomhet er finansiert gjennom offentlige tilskudd, kan imidlertid bedriftsøkonomiske hensyn forutsette en annen løsning for den enkelte arbeidsgiver, se kapittel 5.1.2.

⁷ www.aetat.no: ”kvalifiserte arbeidssøkere – en ressurs for arbeidsgivere.”

⁸ www.aetat.no: ”omstilling og nedbemanning.”

4 Har arbeidsgiver en opplæringsplikt ?

4.1 Opplæring av nyansatte

4.1.1 Opplæring i henhold til arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven inneholder enkelte bestemmelser om arbeidsgivers plikt til opplæring. Bestemmelsene er særlig utfyllende hvor opplæringen har en helse- og sikkerhetsmessig side, jf. aml§3-2. Formålet er i disse tilfellene å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen og forhindre ulykker. Slik opplæring har arbeidsgiver plikt til å gi i den utstrekning det er nødvendig. Nødvendig vil opplæringen være dersom opplæring er påkrevd for å oppfylle lovens krav om ”fullt forsvarlig arbeidsmiljø” jf. aml§4-1(1). For nærmere avgrensning av standarden, se kapittel 3.1. Om tilsvarende bestemmelser i aml(1977)§14 litra e og litra i, fremhever forarbeidene at en naturlig fortolkning innebærer at arbeidsgiver også må sørge for vedlikehold av arbeidstakernes kunnskaper.⁹

Arbeidsmiljøloven er ikke like uttrykkelig når det gjelder arbeidsgivers plikt til opplæring av de nyansatte, hvor dette er påkrevd av andre grunner enn rent sikkerhetsmessige. Det kan være nødvendig å gi arbeidstakeren opplæring i rutiner på kontoret for at vedkommende skal kunne gjøre en tilfredsstillende jobb. Aml(1977)§14(2) litra e om ”sakkyndig bistand” ble i NAD-1986-177(Asker og Bærum), fortolket til å innebære en mer generell plikt for arbeidsgiver til å gi nødvendig opplæring, støtte og bistand til sine nyansatte. Retten fant at en barne- og ungdomsarbeider skulle hatt mer støtte og bistand i arbeidsutførelsen. Tilsvarende synspunkter er ikke fulgt opp i rettspraksis, og det er tvilsomt om synspunktet i dommen kan opprettholdes. Det synes å fremgå av sammenhengen i aml(1977)§14(2) litra e at formuleringen ”sakkyndig bistand” tok sikte på bistand

⁹ Ot.prp.nr.3(1975-76) side 32.

tilknyttet sikkerhetsmessige aspekter ved yrkesutførelsen. Denne fortolkningen støttes av overskriften i aml(2005)§3-2, som lyder: ”særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten”. En fortolkning av ordlyden i sin kontekst må derfor innebære at en generell opplæringsplikt relatert til det rent faglige, faller utenfor bestemmelsen. Som nevnt i fremstillingen under, kunne trolig dommens resultat vært opprettholdt med en annen begrunnelse.

Reelle hensyn taler imidlertid for at arbeidsgiver har en opplæringsplikt også hvor sikkerhetsmessige hensyn ikke gjør seg gjeldende. For en nyansatt vil naturlig nok arbeidsoppgavene, praksis og rutiner være mer eller mindre ukjente. Dette må læres, og det er rimelig at arbeidsgiver som skal nyttiggjøre seg arbeidskraften, også sørger for opplæring. Som utgangspunkt vil omfanget av opplæringen være hva en gjennomsnittlig nyansatt arbeidstaker har behov for.¹⁰ Arbeidstakerens utdanning, tidligere yrkesbakgrunn og erfaring vil være veiledende for opplæringens omfang, se Rt-1984-337(Alexander Kielland), nærmere omtalt under punkt 4.1.3.

4.1.2 Opplæring i henhold til arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen kan gi veiledning med hensyn til opplæringsbehovet. Opplæring kan være uttrykkelig avtalt, jf. aml§14-6, som kun angir minimumskrav til avtalens innhold. Avtalen er nok sjelden utførlig på dette punkt. I mangel av uttrykkelig regulering, kan opplæringsplikten undertiden fremgå forutsetningsvis av en fortolkning av avtalen. Avtalen skal inneholde “en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori”, jf aml§14-6 litra c. En sammenligning av stillingsbeskrivelsen og arbeidstakerens kvalifikasjoner kan vise at opplæring er nødvendig.

Dersom arbeidsgiver ansetter vedkommende til tross for mangelfulle eller ufullstendige kvalifikasjoner, vil han ut ifra et avtalerettslig synspunkt måtte anses forpliktet til å gi nødvendig opplæring. Dette er i samsvar med alminnelige krav til lojal opptreden i

¹⁰ Larsen, side 458.

kontraktsforhold. Dom inntatt i NAD-1986-177(Asker og Bærum) kan forstås på denne bakgrunn:

Arbeidstaker ble ansatt av menighetsrådet i stilling som barne- og ungdomsarbeider med seks måneders prøvetid. Hun ble sagt opp før prøvetidens utløp da hun ikke var ansett skikket til jobben. Arbeidstakeren hadde ikke erfaring fra menighetsarbeid og barne- og ungdomsarbeid, og hennes utdanning lå på siden av det som i utlysningen var angitt som ønsket. Arbeidsgiveren var klar over dette ved ansettelsen.

4.1.3 Opplæring i henhold til praksis i virksomheten

Selv om arbeidsavtalen ikke gir holdepunkter for en opplæringsplikt, vil dette kunne utledes av praksis i virksomheten. Det kan være vanlig å tilby ansatte kurs i databehandling eller annen intern opplæring. Arbeidsgiver må anses bundet av denne praksisen i den forstand at han plikter å behandle sine ansatte likt når opplæringen tilbys, jf aml kapittel 13, særlig aml§13-2(1) litra b. Hvor arbeidsgiver har saklig grunn til å unnlate å tilby opplæring til alle ansatte, kan forskjellsbehandling være tillatt, jf. aml§13-3(1) og (2). Saklig grunn kan foreligge dersom arbeidstakeren allerede innehar kunnskap på arbeidsområdet. I Rt-1984-337(Alexander Kielland) ble et kontraktørselskap frifunnet for påstanden om å ha forsømt sin plikt til å gi arbeidstaker den nødvendige grunnleggende opplæring om farer ved opphold på boreplattformen. Høyesterett fant at arbeidstakeren gjennom langvarig arbeid innenfor offshorevirksomheten hadde ervervet så betydelig erfaring og innsikt i sikkerhetsspørsmål at det ikke kunne kreves at arbeidsgiver skulle sørge for å gi ham en grunnleggende sikkerhetsopplæring. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke være avskåret fra å endre sin praksis om å tilby opplæring, hvor han ikke pålegges en opplæringsplikt i medhold av annet regelverk. Dette følger av arbeidsgivers styringsrett.

4.1.4 Opplæring ved avtalt prøvetid.

Dersom den første tid i arbeidsforholdet skal være på prøve, må dette være avtalt skriftlig, jf. forutsetningsvis aml§15-3(7). I tillegg må prøvetidens lengde være angitt. Denne kan maksimalt være 6 måneder, jf. aml§15-6(3). Formålet med prøvetiden er at arbeidsgiver i

en tidsbegrenset periode skal kunne prøve arbeidstakerens egnethet i stillingen. Dette må sees i sammenheng med at arbeidstaker i prøvetiden kan sies opp med begrunnelse i ”arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet” jf. aml§15-6(1) i tillegg til de alminnelige oppsigelsesgrunner angitt i aml§15-7(1). Av denne grunn vil det blant annet være forutsatt at arbeidstakeren i prøvetiden skal gis særlig instruksjon og opplæring.¹¹ I lov om statens tjenestemenn m.m. av 4.mars 1983 nr.3§8(1) fremgår dette uttrykkelig: ”Under prøvetiden skal tjenestemannen gis nødvendig veiledning og vurdering av sitt arbeid.” Tilsvarende legges til grunn etter arbeidsmiljøloven. I vurderingen av hva som er nødvendig opplæring, må blant annet arbeidstakers tidligere erfaring få betydning, se Rt-1984-337(Alexander Kielland).¹²

Arbeidsgiveren kan ikke forvente noen idealytelse fra arbeidstaker i prøvetiden, men må kunne kreve at arbeidsytelsen ligger på et gjennomsnittlig nivå.¹³ I tjml(1983)§8(2) er dette formulert som ”rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet”.

Det må også være en forutsetning at arbeidstakeren gis en reell mulighet til å få prøve seg i stillingen.¹⁴ Dette var ikke oppfylt i Rt-1983-537(Kranførerlærling). Her fant Høyesterett at opplæringen av en lærling ikke var tilstrekkelig. Vedkommende var ansatt som kranførerlærling med 6 måneders prøvetid, men han ble sagt opp etter tre uker, da ”arbeidsforholdet ikke utvikler seg og fungerer tilfredsstillende”. A hadde ingen tidligere utdanning eller praksis som kranfører. Han fikk i løpet av sin ansettelse opplæring og instruksjon de to første dagene. Utover dette var den instruksjon han fikk kun av sporadisk og tilfeldig karakter. Høyesterett fant at den korte prøvetiden og den mangelfulle opplæringen, ikke ga arbeidsgiver tilstrekkelig grunnlag for å hevde at A ikke var skikket som kranfører.¹⁵

¹¹ Jakhelln. Oversikt over arbeidsretten, side 212-213.

¹² Bjørnaraa, Gaard og Selmer, side 303.

¹³ Larsen, side 458.

¹⁴ Ot.prp.nr.50(1993-94) Om lov om endringer i lov av 4.februar 1977 nr.4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv, side 160.

¹⁵ Opplæringsplikten overfor lærlinger reguleres undertiden av lov om grunnskolen og den videregående opplæringa av 17.juli 1998 nr.61. Kravene til opplæringen følger av forskrifter gitt i medhold av oppl§3-4, jf.§4-3(2).

4.1.5 Sammenligning av opplæringsplikten - med og uten prøvetid

Er arbeidsgivers opplæringsplikt mer omfattende overfor arbeidstakeren som er ansatt med prøvetid enn uten prøvetid? Nyansatte har behov for opplæring uavhengig om vedkommende er ansatt på prøve eller ikke. Med dette som utgangspunkt, er det naturlig å anta at arbeidsgiver ikke har mer omfattende opplæringsplikt overfor den prøvetidsansatte enn øvrige nyansatte. Av forarbeidene følger imidlertid at prøvetidsbestemmelsen gir en noe romsligere adgang til oppsigelse enn ellers etter aml§15-7.¹⁶ Det generelle oppsigelsesvern i aml§15-7(1) krever at oppsigelsen har saklig grunn i ”virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”. For ansatte på prøve kan oppsigelse i tillegg være begrunnet i ”arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet”, jf. aml§15-6(1). Ettersom den prøvetidsansatte må vise sin skikkethet innenfor et bestemt angitt tidsrom, taler sterke hensyn for at opplæringen og oppfølgingen av arbeidstakeren intensiveres i prøvetidsperioden sammenlignet med tilsvarende tidsperiode hvor det ikke er avtalt prøvetid.

4.1.6 Presisering av opplæringsplikten

Arbeidsgiver har plikt til å lære opp sine nyansatte. Dette utledes av arbeidsmiljøloven med støtte av rettspraksis og reelle hensyn. Rettskildene er imidlertid uklare med hensyn til opplæringspliktens innhold og omfang. Selv om rettskildebildet er sparsomt, antas følgende å kunne legges til grunn for opplæring av nyansatte:

Opplæringen må i art og omfang være egnet til å kvalifisere arbeidstakeren til arbeid. Et par dagers sporadisk og tilfeldig introduksjon er ikke tilstrekkelig, jf.

Rt-1983-537(Kranførerlærling). I dom av 26.10.95(Brønnøy herredsrett) ble 2-6 måneder opplæring ansett rimelig. Et halvt års opplæring var i RG-1992-1167(Drammen byrett) for omfattende å pålegge arbeidsgiver. Dommene er kommentert nærmere i kapittel 4.5.4. På

¹⁶ Ot.prp.nr.50(1993-94) side 160.

denne bakgrunn kan et sted mellom 2-6 måneder anses som rimelig opplæringstid. I enkelte etater foreligger interne opplæringsprogram. Disse programmene kan være veiledende for opplæringsplikten omfang. Det samme kan Aetats arbeidsmarkedsopplæring være. Opplæring i form av AMO-kurs gis fra en uke til ti måneder, jf. forskrift om arbeidsmarkedstiltak §4-3 sammenholdt med opplysninger på www.aetat.no. Bedriftsintern opplæring skal som hovedregel ikke overstige 13 uker, jf. forskriftens §8-1(2) og §8-4.¹⁷ Maksimalgrensen på 13 uker gjelder hvor Aetat yter tilskudd til opplæringen. Når arbeidsgiveren må bære alle kostnadene, taler gode grunner for at opplæringsplikten ikke overskrider denne grensen. I opplæringsperioden bør arbeidstakeren få personlig instruksjon og veiledning, og deretter oppfølging i form av tilbakemeldinger på utført arbeid, slik at vedkommende kan korrigere eventuelle mangler.

4.2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling. Aml§4-2

Aml(2005)§4-2 er hovedsakelig en videreføring av tilretteleggingsplikten i aml(1977)§12. Endringene er stort sett av språklig art, dog fremhever aml§4-2 arbeidstakernes innflytelse over arbeidssituasjonen i større grad enn tidligere. Aml§4-2(2) litra e og (3) om opplæring og kompetanseutvikling ved omstillingsprosesser er også ny i forhold til tidligere retts-tilstand. Lovfestingen tydeliggjør arbeidsgivers ansvar under omstilling, og skal i tillegg bidra til at den enkelte mestrer omstillingsprosesser – uttalt som en viktig målsetting med den nye loven.¹⁸

4.2.1 Opplæring i forhold til "systemer" som nyttes i arbeidet. Aml§4-2(1)

I henhold til aml§4-2(1) skal arbeidstakerne og deres tillitsvalgte "holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem". Styrkingen av arbeidstakernes medvirkningsrettigheter i den nye loven taler for å

¹⁷ Se kapittel 3.2.

¹⁸ Ot.prp.nr.49(2004-05) side 64.

gi systembegrepet en vid fortolkning. Dette harmonerer med synspunkter gjengitt i forarbeidene til aml(1977).¹⁹ Systemer som faller inn under begrepet, vil derfor kunne variere fra implementering av kompliserte datastyrte programmer til gjennomføring av nye virksomhetsstrukturer.²⁰ I tillegg til å sikre de ansatte medvirkning under prosessen, fastslår bestemmelsen at de skal gis ”nødvendig opplæring” for å sette seg inn i systemene. I følge forarbeidene er dette en naturlig følge av systemenes art, uttalt at ”dette vil ofte dreie seg om datasystemer som det vil være umulig å vurdere uten en viss opplæring. Arbeidsgiveren vil ha plikt til å gi denne opplæringen”. Opplæringen vil være nødvendig dersom den er en forutsetning for at lovens krav om ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø skal være oppfylt, jf. aml§4-1(1). Kravet til ”nødvendig opplæring” følger også av tilleggsavtale IV til hovedavtalen mellom LO og NHO punkt V, se kapittel 4.3.3.

Rettskildesituasjonen er etter dette relativt uklar. Aml§4-2(1) retter seg mot arbeidsgiver som pliktsubjekt. Det må innebære at arbeidsgiver plikter å bekoste opplæringen, slik at kursmateriell dekkes av arbeidsgiver samtidig som arbeidstaker har krav på lønn i opplæringstiden. Hvor lang opplæringstid som etter dette vil være rimelig, avhenger av systemenes kompleksitet og arbeidstakernes bakgrunnskunnskap. På bakgrunn av antatt minimumsgrense for opplæring av nyansatte, er det ikke urimelig å legge til grunn at ansatte etter aml§4-2(1) har behov for om lag et par måneders opplæring, se kapittel 4.1.6. Mange produsenter har utarbeidet egne opplæringsverktøy for systemene, eks Microsofts brukermanual for Windows-programmene. Enkelte systemutviklere gir også personlig undervisning for nye brukere. Slike opplæringsprogrammer antas å gi god veiledning ved fastsettelse av opplæringsplikten. Dersom betjening av systemene forutsetter opplæring i flere måneder, kan det være tvil om arbeidstaker er kvalifisert for arbeidet, se kapittel 5.1.3.

¹⁹ Ot.prp.nr.3(1975-76) side 107-108.

²⁰ Jakhelln og Aune, side 140.

4.2.2 Opplæring i forhold til ”faglig og personlig utvikling”. Aml§4-2(2) litra a

Aml§4-2(2) litra a slår fast at ”det skal legges til rette for at arbeidstakerne gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.” Hva som ligger i faglig og personlig utvikling, er ikke definert i forarbeidene, men bestemmelsen tar sikte på å fremme en positiv utvikling ut over hva som er påkrevd for å unngå sykdommer, uheldige belastninger, skade slitasje osv. Bestemmelsen må forstås på bakgrunn av den stadig større oppmerksomhet som vies det psykososiale arbeidsmiljø, og at det kan være aktuelt å kreve positive bidrag til arbeidstakernes faglige og personlige utvikling. Faglig og menneskelig utvikling er sterkt knyttet til læring; til utvikling av kunnskaper, innsikter og ferdigheter.²¹

Hvilke krav stilles til arbeidsgiver etter aml§4-2(2) litra a? Har arbeidsgiver plikt til å tilby arbeidstaker opplæring for å muliggjøre en faglig utvikling?

Dette er ikke kommentert i lovforarbeidene. Bestemmelsen inngår riktignok i en sammenheng hvor opplæring og kompetanseutvikling fremheves, men da særlig i forhold til omstillingssituasjoner, jf. aml§4-2(1) og (2) litra e. En naturlig fortolkning av ordlyden ”legges til rette”, synes ikke å innebære at arbeidsgiver har en generell opplæringsplikt for å muliggjøre faglig utvikling. Mer naturlig er det å forstå formuleringen dit at det stilles krav til arbeidets utforming og innhold. For eksempel kan variasjon og samarbeid med andre muliggjøre faglig utvikling. Hvor virksomheten har eget opplæringsprogram, kan arbeidsgiver undertiden være forpliktet til å la arbeidstaker gjennomføre opplæringen som et ledd i å muliggjøre den enkeltes faglig og personlig utvikling, se for øvrig kapittel 4.1.3.

Arbeidstakerne kan ikke i medhold av arbeidsmiljøloven kreve å få etter- eller videreutdanning. Med etter- eller videreutdanning tenkes da på utdanning ved forskjellige typer utdanningsinstitusjoner.²² Kommunalkomiteen har i Innst.O.nr.2(1994-95) side 17 presisert at tilsvarende bestemmelse i aml(1977)§12(1) fjerde punktum, også omfatter etter- og videreutdanning. Dette må imidlertid forstås slik at arbeidsgiveren skal legge forholdene til

²¹ Ot.prp.nr.3(1975-76) side 48-49.

²² Larsen, side 82.

rette for at arbeidstakerne kan gjennomføre videre- og etterutdanning av hensyn til faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet. I den utstrekning det dreier seg om utdanning som ikke kan gjennomføres av virksomheten selv, men må tas ved utdanningsinstitusjon, må det legges til grunn at arbeidsgiverens plikt ikke rekker lenger enn til å legge forholdene til rette slik at arbeidstakeren har mulighet til å ta utdanning.

Med bakgrunn i arbeidsmarkedets behov for høyere utdannet og anvendelig arbeidskraft, bør arbeidsgiver imidlertid oppmuntre arbeidstakeren til kompetanseutvikling. Arbeidsgiver bør vise fleksibilitet og gi permisjon for at denne kan gjennomføre utdanning.

Arbeidsgiver kan undertiden ha plikt til å gi arbeidstaker permisjon hvor denne vil gjennomføre arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning, jf. aml§12-11(1).

Forutsetningen er at dette ikke er til hinder for "arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer", jf. aml§12-11(2). Da arbeidsmiljøloven ikke pålegger arbeidsgiver plikt til å sørge for etter- eller videreutdanning, har han heller ingen plikt til å bære omkostningene ved utdanningen. Arbeidsgiver har således ingen opplæringsplikt etter aml§4-2(2) litra a. Tilretteleggingsplikten går etter dette ikke lenger enn å innrømme arbeidstaker permisjon uten lønn.

4.2.3 Opplæring ved endringer som berører, eller er av betydning for, den enkeltes arbeidssituasjon. Aml§4-2(2) litra e og aml§4-2(3).

Ny i aml(2005) er aml§4-2(2) litra e og (3) om opplæring. Hvor det skjer endringer som berører arbeidstakers arbeidssituasjon, skal det etter aml§4-2(2) litra e gis "tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet". Formålet med bestemmelsen er å klargjøre og tydeliggjøre arbeidstakernes krav til individuell tilrettelegging under omstillings- og endringsprosesser. Forarbeidene fremhever at "bestemmelsen særlig tar sikte på mestringsaspektet, det vil si at arbeidstakerne settes i stand til å mestre sine nye arbeidsoppgaver/arbeidsmåter".²³

²³ Ot.prp.nr.49(2004-05) side 307.

Etter ordlyden oppstilles ingen begrensninger med hensyn til hvilke endringer som utløser en opplæringsplikt. Bestemmelsen må imidlertid sees i sammenheng med aml§4-2(3), hvor arbeidsgiver skal sørge for nødvendig kompetanseutvikling ved ”omstillingsprosesser som medfører endringer som har betydning” for arbeidstakers arbeidssituasjon. Kravet om at endringen må ha betydning, medfører at plikten avgrenses mot små endringer som har liten betydning for arbeidssituasjonen. Av forarbeidene fremgår at meningen har vært å komme frem til en balansert løsning, hvor hensynet til arbeidstakermedvirkning og kompetanseutvikling tilgodeses uten å være til hinder for fornuftige omstillingstiltak. Departementet understreker i denne sammenheng at ”kravene til informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling begrenser seg til det som er nødvendig for å sikre at lovens krav til et ”fullt forsvarlig arbeidsmiljø” ivaretas.²⁴ Dette innebærer at selv om en omstilling i og for seg må anses å ha betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, vil det eksempelvis ikke utløse særlige kompetanseutviklingstiltak med mindre dette er nødvendig for å opprettholde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.²⁵ Innholdet i standarden ”fullt forsvarlig arbeidsmiljø” vil imidlertid påvirkes av samfunnets generelle behov for økt kunnskap, se kapittel 3.1.

”En alminnelig forståelse av ordlyden ”endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon”, jf. aml§4-2(2) litra e synes å ha en noe videre betydning enn ”endringer av betydning for den enkeltes arbeidssituasjon”, jf. aml§4-2(3). Likevel taler lovens formål og sammenhengen mellom reglene for å gi endringsbegrepet samme innhold etter de to bestemmelsene. Mestringsaspektet vil etter dette inngå som et moment i vurderingen av om arbeidsmiljøet er ”fullt forsvarlig”. Det fremstår ikke naturlig å forstå forarbeidenes begrensning av opplæringsplikten, slik at arbeidsgiver er helt uten plikter ved mindre endringer. Jeg forstår forarbeidene slik at ”særlige kompetanseutviklingstiltak” sikter til opplæring av et visst omfang, hvor tiltakene er satt i en systematisk sammenheng. Mindre endringer utløser ikke slike tiltak. Rimelighetshensyn taler imidlertid for at arbeidstaker

²⁴ Se kapittel 3.1.

²⁵ Ot.prp.nr.49(2004-05) side 99.

som må forholde seg til mindre endringer i arbeidsrutinene, kan kreve en helt kortvarig innføring og veiledning med hjemmel i aml§4-2(2) litra e.

Loven presiserer ikke opplæringens innhold og varighet. I mangel av konkrete holdepunkter, taler formålsbetraktninger for at avgrensningen av opplæringsplikten etter aml§4-2(2) litra e og (3) skjer tilsvarende aml§15-7(2) første punktum, se kapittel 4.2.3.1. Rettspraksis i tilknytning til aml§15-7(2) første punktum antyder at arbeidstaker har krav på opplæring tilsvarende 2-6 måneder, jf. dom av 26.10.95(Brønnøy herredsrett), RG-1992-1167(Drammen byrett). At det kan være tale om forholdsvis langvarig opplæring, kan dessuten utledes av ordlyden ”særlige kompetanseutviklingstiltak” sammenholdt med forarbeidene.

Etter lovens ordlyd sondres det ikke mellom endringer som skyldes arbeidsgivers disposisjoner og endringer som skyldes den generelle samfunnsutvikling. Førstnevnte situasjon omfatter blant annet innføring av nytt datasystem på arbeidsplassen. Sistnevnte betegner tilstander hvor lov, forskrift eller annet regelverk oppstiller nye kompetansekrav for utøvelsen et yrke. Undertiden vil det være en flytende grense mellom disse to tilfellene. Selv om loven ikke gir holdepunkter for å oppstille en slik sontring, taler gode grunner for at dette gjøres. Det sentrale spørsmål er hva de enkelte parter i arbeidslivet skal bære risikoen for. Risikobetraktninger taler for at arbeidsgiver har en mer omfattende opplæringsplikt der endringene skyldes hans disposisjoner, enn hvor endringene skyldes en lov- eller forskriftsendring. Arbeidsgiveren vil da i større grad ha mulighet til å planlegge omstillingen, herunder iverksette kompetanseutviklingstiltak. En rimelig fordeling av risiko tilsier at arbeidstaker må bære sin del av ansvaret for endringer som skyldes den generelle samfunnsutviklingen.²⁶

²⁶ Se kapittel 6.2.

4.2.3.1 Aml§4-2(2) litra e og (3) – betydningen for arbeidsgivers opplæringsplikt

Med den nye arbeidsmiljøloven har arbeidstakers rett til opplæring ved omstillinger fått et konkret uttrykk i lovteksten. Dette er en naturlig følge av tendenser i samfunnet, med hyppige omstillinger, hvor kompetanseutvikling og omskolering er nødvendig for å være aktuell på arbeidsmarkedet. Aml§4-2(2) litra e og aml§4-2(3) understreker arbeidsgiverens ansvar i omstillingssituasjonene. Også før den nye loven kunne domstolene komme frem til at arbeidsgiver hadde en opplæringsplikt ved omstilling. Dette fremkom undertiden som en side ved saklighetsvurderingen etter aml(1977)§60(2). Synspunktet var at ”annet passende arbeid” fantes i virksomheten, selv om arbeidet forutsatte opplæring av arbeidstaker.²⁷ Da opplæringsplikten etter aml§4-2(2) litra e og (3) begrenser seg til hva som er nødvendig for å oppfylle kravet til ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø²⁸, synes ikke bestemmelsene å pålegge arbeidsgiver en mer omfattende plikt til opplæring enn før lovendringen. Innholdet i begrepet ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø påvirkes imidlertid av samfunnsutviklingen.²⁹ Dermed vil trolig arbeidstakers rett til opplæring utvides med et generelt økende kompetansebehov i samfunnet. Dessuten vil trolig aml§4-2(2) litra e og (3) medføre at en opplæringsvurdering vil være en vesentlig del av en forsvarlig saksbehandling. Aml§4-2(2) litra e og (3) vil på denne måten få betydning for saklighetsvurderingen etter aml§15-7.

4.3 Opplæring ved omstilling som følge av innføring av ny teknologi

4.3.1 Begrepet ”teknologi”

Teknologi brukes vanligvis om hvordan råstoffer bearbeides i industri og håndverk og om de framgangsmåter og hjelpemidler som brukes for å omdanne et råstoff til ferdig produkt. I arbeidsmiljøsammenheng er begrepet gitt en videre betydning. I forarbeidene til aml(1977) viser teknologi ”ikke bare til maskiner, men også til for eksempel produksjonsmetoder og programmer(for eksempel EDB-styring), og til lokaler og annet utstyr. Det

²⁷ Se kapittel 4.5.4.

²⁸ Ot.prp.nr.49(2004-05) side 99.

²⁹ Kapittel 3.1.

innfanger med andre ord de fysiske, maskinelle, metodiske og styringsmessige betingelser generelt”.³⁰ Det er denne forståelsen av teknologibegrepet som legges til grunn her.

4.3.2 Hensyn ved innføring av ny teknologi

I medhold av styringsretten kan arbeidsgiver beslutte å innføre ny teknologi i virksomheten. Motivet vil være å forenkle og effektivisere arbeids- og produksjonsmetoder. Adgangen til å levere selvangivelser via telefon eller internett er et eksempel på en slik forenkling. For ligningsfunksjonærene innebærer dette at de nå slipper å registrere disse manuelt. På den annen side medfører endringene at arbeidstakerne må forholde seg til nye metoder og systemer på arbeidsplassen. For ligningsfunksjonærene innebærer endringen at de må få opplæring i å behandle de elektronisk registrerte opplysningene.

Som nevnt i kapittel 1.3 taler reelle hensyn for at arbeidsgiver har en viss opplæringsplikt, hvor endringer får innvirkning på den enkeltes arbeidsoppgaver. Hvis arbeidstakerne risikerte oppsigelse så fort ny teknologi ble innført, vil dette skape en uforutsigbar og utrygg arbeidssituasjon. Arbeidsforholdet kan i seg selv vanskeliggjøre arbeidstakers muligheter for å videreutdanne seg og holde seg faglig oppdatert, da utdanning krever tid. Derfor kan det være urimelig om arbeidstaker risikerer oppsigelse grunnet manglende kvalifikasjoner, hvor arbeidsforholdet kan være en av grunnene til at han ikke har utviklet kunnskapene. Ut ifra de lojalitetskrav som gjelder i arbeidsforhold, må arbeidsgiver ha en viss plikt til å sørge for opplæring av de ansatte ved innføring av ny teknologi. Dette er også forutsatt av domstolene, se dom av 08.04.94(Trondheim byrett), hvor retten uttaler: ”A har ikke fått anledning til å etterutdanne seg til den nye teknologi, og det er erkjent at det ikke ble noe av de lovede markedsføringskurs.”

Det må være en forutsetning at opplæringen kan gjøre arbeidstaker kvalifisert til å betjene teknologien. Det må være saklig å legge vekt på om opplæring er hensiktsmessig i det enkelte tilfellet. Lov om folketrygd av 28.februar 1997 nr.19§11-6 opererer med et slikt

³⁰ Ot.prp.nr.3(1975-76) side 50.

hensiktsmessighetskrav i forhold til arbeidstakere på attføring. Bestemmelsen må anses å gi uttrykk for et generelt viktig prinsipp om at tiltak som er uforholdsmessig omfattende, ikke skal måtte gjennomtvinges. Ressurshensyn taler for en slik løsning.

Enkelte ganger vil innføring av ny teknologi også medføre at arbeidets karakter endres så vidt mye at stillingens grunnpreg endres. Skulle arbeidsgiver være forpliktet til opplæring i disse tilfellene, ville det i realiteten innebære at han pålegges å sørge for videre- eller tilleggsutdanning. Som nevnt under kapittel 4.2 har ikke arbeidsgiver plikt til det etter arbeidsmiljøloven. Men en opplæringsplikt ved innføring av teknologi kan undertiden utledes direkte av loven, se kapittel 4.2.1 og 4.2.3. Det finnes også tariffavtaler som omhandler opplæring ved innføring av ny teknologi. Hovedavtalen mellom LO-NHO[2002] tilleggsavtale IV er sentral i så måte. Gode grunner taler for å gi tilleggsavtalen virkning utover det opprinnelige avtaleforholdet.³¹

4.3.3 Hovedavtalen[2002]LO-NHO. Tilleggsavtale IV: Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Tilleggsavtalens punkt V lyder:

”Hovedorganisasjonene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelse av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen. Bedriften skal sørge for at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

I samråd med de tillitsvalgte skal bedriften også vurdere behovet for opplæring av øvrige ansatte som blir engasjert i konkrete prosjekter innenfor avtaleområdet.

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen, jf. arbeidsmiljølovens § 12 nr.3.

³¹ Se kapittel 2.

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingene skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltakere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring i betjening og bruk av systemer og utstyr. Opplæring kan skje internt i bedriften, ved anvendelse av bedriftseksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.”

Bestemmelsens første del fremhever betydningen av tidlig planlegging og involvering av de ansatte. I korte trekk stilles det krav til arbeidsgivers håndtering av omstillingsprosessen, hvor utredning av de ansattes opplæringsbehov tillegges særlig betydning. At arbeidsgiver plikter å gjennomføre en forsvarlig planlegging, herunder vurdere opplæring av sine ansatte, kan undertiden utledes av rettspraksis, se LG-2001-855. Retten kom riktignok under tvil til at oppsigelsen av arbeidstaker var saklig, men kritiserte bedriften for manglende personalplanlegging. Arbeidstaker, som var lastebilsjåfør, hadde forut for oppsigelsen foreslått for arbeidsgiveren at han kunne ta maskinkjørerkurs, noe arbeidsgiver ikke gikk med på. Lagmannsretten uttaler: ”I overveielser var det all grunn for firmaet å foreta en grundig vurdering av forslaget fra Næss om å gjennomføre maskinkjørerkurs.” Videre fremholdes: ”... det kan rettes kritikk mot arbeidsgiveren for manglende planlagt personalutvikling ved inntaket av Næss for bedre å kunne nyttiggjøre seg denne i det jobbmarked som hittil hadde vært det vanlige for firmaet.”

Gode grunner taler for at en opplæringsvurdering er helt vesentlig for en forsvarlig saksbehandling, se kapittel 4.2.3.1. Tilleggsavtalen støtter et slikt synspunkt. Avtalen trekker opp grenser for arbeidsgivers skjønn ved å angi hva vurderingene skal omfatte. Oppregningen av hvilke forhold som skal vurderes kan ikke anses som uttømmende, men må oppfattes som minimumskrav til saksbehandlingen ved innføring av ny teknologi. Vurderingene skal blant annet omfatte ”opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften og nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid.”

Avtalens siste ledd krever at opplæringens omfang og karakter tas opp til vurdering. Som nevnt i første og annet ledd skal de ansatte og deres tillitsvalgte inkluderes når opplæringsbehovet drøftes. Da vurderingen skal ta utgangspunkt i behovene i den enkelte bedrift, lar det seg ikke utlede absolutte krav til opplæringens art og omfang. Gode grunner taler for å la løsningen bero på et konkret skjønn i det enkelte tilfellet. Bedrifters behov kan være svært varierende, noen har høy teknologisk ekspertise som sitt hovedfelt, mens andre har den teknologiske delen som en sidestilt funksjon. Arbeidstakernes behov kan være ulike. Noen har allerede utdanning og erfaring innen teknisk avanserte fagområde, mens andre mangler slik innsikt. Arbeidstakermedvirkning er derfor særlig viktig når opplæringsbehovet skal drøftes. Bedriften og den enkelte arbeidstaker er nærmest til å vurdere behovene, og en skjønnsmessig bestemmelse medvirker til fleksibilitet og effektivitet i omstillingssituasjoner.

Opplæringsplikten er etter dette forholdsvis uklar. De sammenfallende hensynene bak tilleggssavtalen og aml§4-2(1), (2) litra e og (3) taler for at opplæringen avgrenses på samme måte etter de to regelsettene. Formålet er blant annet å motvirke uheldige virkninger av omstillings- og endringsprosesser. Se derfor kapittel 4.2.1 og 4.2.3 for opplæringens omfang.

4.3.4 Betydningen av Hovedavtalens tilleggssavtale IV punkt V etter aml§4-2(2) litra e

Etter innføring av aml§4-2 litra e og (3) er det nærliggende å spørre om tilleggssavtalen har noen selvstendig betydning ved siden av loven. Som nevnt i kapittel 4.2.3 omfatter aml§4-2(2) litra e og (3) også endringer som følge av ny teknologi. Opplæringsplikten forutsetter imidlertid at endringene har en viss betydning. Tilleggssavtalen stiller ikke kvalifiserte krav til endringen, men en slik reservering må antas å ligge implisitt i ”bedriftens behov”, jf. siste ledd. Opplæringsplikten anses derfor ikke å være mer omfattende etter tilleggssavtalen enn hva man kan utlede av arbeidsmiljølovens bestemmelser. På den annen side inneholder avtalen en detaljregulering av arbeidsgivers saksbehandling, som ikke følger like klart av loven.

Spørsmålet er om tilleggssavtalens krav til saksbehandlingen må anses som et generelt uttrykk for de saksbehandlingskrav som gjelder ved omstilling og nedbemanning. Gode grunner taler for det. Av NHOs kommentarer til Hovedavtalen[2002-2005] fremgår at et siktemål for rammeavtalen er å motvirke utilsiktede virkninger som innføring av teknologi og datamaskinbaserte systemer kan ha for den enkelte arbeidsgiver og arbeidsmiljøet. Motivet bak aml§4-2(2) litra e og (3) er også å forhindre uønskede virkninger av omstillingsprosesser. Forsvarlig saksbehandling med tidlig involvering av de ansatte og vurdering av opplæringsbehov, er derfor hensyn som er generelt viktig ved omstillinger.³² Dette taler for å betrakte tilleggssavtalen som et generelt uttrykk for rettstilstanden ved omstilling og nedbemanning. Dessuten er begrepet ”teknologi” så vidt omfattende at mange omstillinger rent faktisk vil høre under avtalens anvendelsesområde. Bestemmelsen i tilleggssavtalen vil derfor i praksis være hovedregelen ved omstillinger. Dette støtter synet på regelens allmenne gyldighet.

4.4 Opplæring ved endrede kompetansekrav

Den stadige utviklingen av arbeids- og produksjonsmetoder krever en tilsvarende oppdatering av kunnskap. Arbeidstaker kan oppleve å bli møtt med at kvalifikasjonene ikke lenger holder det faglige nivå som gjelder for stillingen. Behovet for oppdatering av kunnskap er kontinuerlig, da utviklingen stadig går i retning av å forbedre de eksisterende metoder. Dette omtales undertiden som ”livslang læring” og er betegnende for arbeidstakernes situasjon i dagens arbeidsliv.

Hva skjer så når arbeidstaker blir møtt med at kvalifikasjoner ikke lenger er tilstrekkelig.

Har arbeidsgiver en plikt til å sørge for faglig oppdatering av sine ansatte?

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelse som uttrykkelig regulerer opplæring ved endrede kompetansekrav. Aml§4-2(2) litra a vedrørende faglig og personlig utvikling kan

³² LG-2001-855.

undertiden tolkes som et krav om tilrettelagt arbeid som muliggjør læring.³³ Hvor kompetansehevingen fordrer opplæring utover hva arbeidstaker kan tilegne seg gjennom arbeidssituasjonen, er vi utenfor aml§4-2(2) litra a.

Aml§4-2(2) litra e gir arbeidstaker krav på tilstrekkelig opplæring ved ”endringer” som berører vedkommendes arbeidssituasjon. Se kapittel 4.2.3 for presisering av endringsbegrepet. Nye krav til arbeidstakerens kompetanse faller klart innenfor ”endring som berører vedkommendes arbeidssituasjon”, da endrede kompetansekrav kan medføre at arbeidstaker ikke lenger anses kvalifisert uten opplæring. Som ytterste konsekvens risikerer arbeidstakeren oppsigelse, jf. aml§15-7(1). Arbeidstaker har som utgangspunkt et rettskrav på opplæring i medhold av aml§4-2(2) litra e, men kravet rekker ikke lenger enn hva som er nødvendig for å tilfredsstille ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø i aml§4-1(1), jf aml§4-2(3) sammenholdt med (2) litra e.³⁴ Mye taler likevel for at opplæringsbehovet må tillegges vekt for innholdet i standarden ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø.³⁵

På den annen side kan endrede kompetansekrav være en følge av den generelle utvikling i samfunnet, og det er ikke gitt at arbeidsgiver skal bære hele risikoen og kostnadene ved slike endringer. For denne risikoavveiningen, se kapittel 4.2.3 siste avsnitt.

Hvis bakgrunnen for at kompetansekravene endres skyldes at arbeidsgivers omdefinerer stillingens innhold, kan det av omgåelseshensyn være grunn til å pålegge arbeidsgiver en mer omfattende opplæringsplikt enn angitt ovenfor. I motsatt fall risikerer man at arbeidsgiver endrer kravene til stillingen for å bli kvitt arbeidstakere. Hvor en forsvarlig saksbehandling og begrunnelsen tilsier at omgåelse ikke har vært hensikten, kan det være grunn til å lempe på arbeidsgiverens plikter.

³³ Se kapittel 4.2.2.

³⁴ Se kapittel 4.2.3.

³⁵ Se kapittel 3.1

4.5 Opplæring ved omplassering

4.5.1 Hva innebærer omplassering?

Omplassering innebærer at arbeidstaker får endret sin arbeidssituasjon som en følge av omstillinger i virksomheten. Omplassering kan være aktuelt hvor arbeidsgiver finner at arbeidstaker vil gjøre større nytte for seg et annet sted i virksomheten. Hvorvidt arbeidstaker må finne seg i denne omplasseringen, er et spørsmål om rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. Å vurdere omplassering kan imidlertid inngå i saklighetsvurderingen etter aml§15-7(2) første punktum. Arbeidstaker risikerer i så fall oppsigelse som følge av virksomhetens forhold, dersom han ikke kan omplasseres. Derfor vil det være i arbeidstakers favør at han kan omplasseres. Det er omplassering i forhold til aml§15-7(2) første punktum som skal omtales her, og forholdet til styringsretten vil derfor ikke behandles. Omplassering etter tjenestemannsloven vil behandles i den utstrekning bestemmelsene der anses relevant for rettstilstanden etter arbeidsmiljøloven.

4.5.2 Generelt om omplasseringsplikten etter aml§15-7(2) første punktum

Arbeidsgiver har plikt til å vurdere omplassering av arbeidstaker før vedkommende sies opp som følge av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, jf aml§15-7(2) første punktum. Oppsigelse er ikke saklig dersom arbeidsgiveren har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren. Regelen i aml§15-7(2) første punktum bygger på rettspraksis fra tiden før arbeidsmiljøloven, se Rt-1966-393(Papyrus) og Rt-1972-1330(Grand Hotell). I Papyrusdommen fant Høyesterett at bedriften burde overveid nøyere om arbeidstakeren kunne fått en annen stilling eller andre arbeidsoppgaver i bedriften. Arbeidstakeren var en 48 år gammel regnskapssjef med 28 års tjenestetid i bedriften. Grand Hotelldommen gjaldt en 45 år gammel bokholder med lang tjenestetid ved hotellet. Han ble sagt opp da personalet måtte reduseres som følge av brann. Retten mente at dersom arbeidstakeren var blitt konsultert på forhånd, ville det vært mulig å få i stand en ordning slik at han kunne fortsette ved hotellet.

Rettspraksis og den senere lovfesting av regelen er rimelig og harmonerer godt med arbeidsmiljølovens formål om et inkluderende arbeidsliv.³⁶ Det er ingen grunn til at arbeidsforholdet skal avbrytes dersom arbeidstakeren kan utføre annet arbeid hos arbeidsgiveren. En arbeidstaker vil som regel være tjent med alternativt arbeid fremfor oppsigelse.

Forarbeidene forutsetter at arbeidsgiveren *har* annet passende arbeid. Det innebærer at arbeidsgiver ikke har plikt til å opprette eller opprettholde stillinger som det ikke er bruk for.³⁷ Dette fremgår ikke like klart av Rt-1966-393(Papyrus), hvor Høyesterett fremholder at papirfabrikken hadde ”en sterk oppfordring til å gjøre sitt ytterste for å søke å unngå en oppsigelse ...”, og kommer til at det ”ville ha vært mulig” å få i stand en løsning hvor arbeidstakeren kunne fortsette i bedriften, dersom vedkommende var blitt konsultert på forhånd.

Hvordan harmonerer disse uttalelsene med forarbeidenes syn på omplasseringsplikts omfang? Arbeidsgiver synes å pålegges en omfattende aktivitetsplikt i Papyrusdommen sammenlignet med synspunktene som kommer til uttrykk i forarbeidene. Høyesteretts uttalelser må imidlertid forstås på bakgrunn av de faktiske forhold i saken; Arbeidstakeren var 48 år, han hadde 28 års tjeneste i bedriften. Han var ikke frisk og hadde hustru og to barn å forsørge. Når oppsigelse vil ramme arbeidstaker forholdsvis hardt, stilles det strengere krav til oppsigelsens begrunnelse. Dommen pålegger ikke arbeidsgiver å opprette eller opprettholde stillinger som det ikke er bruk for, men ilegger arbeidsgiver bevisbyrden for at annet passende arbeid ikke finnes.³⁸ Hvor den forutgående saksbehandling fremstår som mangelfull, arbeidsgiver har for eksempel unnlatt å involvere arbeidstakeren, vil bevisbyrden vanskelig anses oppfylt. Etter dette pålegger ikke Papyrusdommen en mer vidtgående omplasseringsplikt enn forarbeidene gir uttrykk for.

³⁶ Se kapittel 1.3.

³⁷ Min utheving. Se Ot.prp.nr.41(1975-76) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn mv. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, side 72.

³⁸ Se også Ot.prp.nr.50(1993-94)side 2.

Arbeidsgiver kan heller ikke pålegge andre arbeidstakere å bytte arbeidsoppgaver slik at det blir ledig arbeidsoppgaver som den oppsagte er kvalifisert for.³⁹ Plikten til å omplassere arbeidstakeren gjelder hvis det allerede finnes ”passende ledig stilling eller udekket arbeidsbehov”.⁴⁰ Det er derfor ikke et vilkår at det finnes en formelt opprettet og ledig stilling som arbeidstakeren kan gå inn i. Stillinger som blir opprettet eller som skal bestå og blir ledige som følge av omleggingen, må derimot tilbys arbeidstakeren dersom han har de nødvendige kvalifikasjoner.⁴¹

Omplasseringsplikten gjelder ”i virksomheten”. Ofte er det uproblematisk å angi hva som er ”virksomheten”, da dette vil være det samme som arbeidsgiver. I store konsern med flere selskaper og avdelinger kan forholdene være mer uoversiktlige. Det sentrale vil her være hvordan virksomheten er organisert, og hvem som anses å utøve arbeidsgiverfunksjonene. Hvor disse funksjonene er delt mellom flere rettssubjekter, kan det samme gjelde for omplasseringsplikten.⁴² Endelig er det et vilkår at det arbeid som tilbys arbeidstakeren kan karakteriseres som passende. Dette utdypes nærmere under kapittel 4.5.3.

4.5.3 Hva er ”annet passende arbeid”?

Omplasseringsplikten forutsetter at det finnes ”annet passende arbeid” til arbeidstakeren. Hva som er passende arbeid, er ikke presisert i loven. Dette beror på en helhetsvurdering, hvor arbeidstakerens egne oppfatninger vil spille inn.⁴³ Forutsetningen må være at arbeidstakeren er kvalifisert for oppgaven, i alle fall etter en viss opplæring.⁴⁴

Det har vært vanlig å innfortolke et krav om skikkethet i relasjon til passende arbeid, hvor både faglige og personlige kvalifikasjoner tillegges vekt. Det betyr at selv om arbeidstaker

³⁹ Se LF-2004-40232, Rt-1995-227(Kaspersen).

⁴⁰ Ot.prp.nr.4(1975-76)side 72.

⁴¹ Ot.prp.nr.4(1975-76)kapittel VIII Departementets merknader til aml § 60

⁴² Se Rt-1993-345, RG-1994-688(Hålogaland), RG-1996-437(Gulating).

⁴³ Se Rt-1966-393(Papyrus).

⁴⁴ Jakhelln. Oversikt over arbeidsretten, side 381.

har den formelle utdannelse som kreves for stillingen, kan for eksempel manglende lederegenskaper innebære at stillingen likevel ikke anses som passende. Dette harmonerer med kravene som stilles etter aml§14-2(1) vedrørende fortrinnsrett til ny ansettelse. Etter denne bestemmelsen kreves det ikke at de faglige og personlige forutsetningene ligger på et høyere nivå enn det som må anses som normalt eller gjennomsnittlig for vedkommende stilling.⁴⁵ Tilsvarende må legges til grunn etter aml§15-7(2). I utgangspunktet må arbeidsgiver tilby arbeid som i størst mulig grad tilsvarer arbeidstakerens tidligere arbeid sett hen til lønn, arbeidsoppgaver mv. Arbeidsgiver plikter imidlertid å tilby mindre attraktive stillinger med lavere lønn, redusert stillingsprosent eller mindre ansvarsfulle oppgaver, da arbeidstakeren ofte vil foretrekke å få et redusert tilbud fremfor å bli helt uten arbeid.⁴⁶ Valgretten må ligge hos arbeidstaker.

Det kan i utgangspunktet ikke knyttes prøvetid til det nye arbeidet etter aml§15-7(1) første punktum. Med bakgrunn i rettspraksis, må imidlertid prøvetid godtas hvor stillingen er av så vidt forskjellig karakter, at det vil være vanskelig å avgjøre om den er passende for arbeidstakeren før denne har fått prøvd seg i arbeidet.⁴⁷

4.5.4 Opplæring

Kan et arbeid anses som passende i relasjon til aml§15-7(2) første punktum, selv om arbeidstaker trenger opplæring for å kunne fylle stillingen? Problemstillingen er hvorvidt arbeidsgiver har plikt til å gi opplæring for at arbeidstaker skal ”passe i arbeidet”. Ordlyden i aml§15-7(2) første punktum gir ikke uttrykkelige holdepunkter for å pålegge arbeidsgiver en opplæringsplikt. En alminnelig forståelse av ordet ”passende” må imidlertid gi rom for at det arbeid som tilbys, kan avvike noe fra det arbeid vedkommende har hatt. ”Passende” er således et videre uttrykk enn ”identisk”. Omklassering etter aml§15-7(2) første punktum er aktuelt hvor arbeidstakerens tidligere stilling bortfaller. Et

⁴⁵ Ot.prp.nr.49(2004-05)side 224.

⁴⁶ Se Rt-1962 -888 (Dalens Garveri) og Rt-1966-393(Papyrus), Ot.prp.nr.41(1975-76)side 72.

⁴⁷ Se Rt-1999-1694.

annet arbeid vil derfor naturlig nok ha et noe annet stillingsinnhold. Av denne grunn må derfor noe opplæring også påregnes ved omplassering. Dette er også forutsatt, undertiden drøftet, i rettspraksis:

I RG-1995-548(Agder) fant retten at oppsigelse av regnskapsansvarlig var usaklig, da vedkommende etter *noe opplæring* kunne ha utført oppgavene tilknyttet det nye regnskapssystemet.⁴⁸ Hvor mye opplæring det var tale om, fremgår ikke.

I dom av 26.10.95(Brønnøy herredsrett) kom retten til at annen passende stilling fantes i virksomheten, selv om arbeidstakeren ville trenge opplæring. Det uttales: ”Hun må selvfølgelig som alle ufaglærte ha *nødvendig opplæring* før hun kan gjøre en fullgod jobb”. Bedriften hadde plikt til å gi opplæring innen en rimelig ramme, antatt at *2-6 måneder* ikke var så lang tid at dette kunne begrunne oppsigelse.⁴⁹

Oppsigelse av tre kontormedarbeidere ble ansett usaklig i RG-1991-1283(Bergen byrett), antatt at de med ”*rimelig grad av opplæring*” ville kunne ha fortsatt arbeidet i bedriften med helt eller delvis endrede arbeidsoppgaver. Hvor lang opplæringstid det dreide seg om, fremgår ikke. Interessant er likevel antydningene om at arbeidsgiver kan være forpliktet til å gi opplæring i helt andre arbeidsoppgaver. Det kan være tvil om dette vil være ”annet passende arbeid”, men henvisningen til ”rimelig grad” tar hensyn til dette.⁵⁰

I RG-1992-1167(Drammen byrett) ble oppsigelse av kontorassistent funnet saklig, da vedkommende ville trenge *et halvt års opplæring* for å kunne fylle en stilling ved ordrekontoret. Se også LF-1998-1076, hvor arbeidsgiver ikke har plikt til å tilby arbeidstakeren ”forholdsvis omfattende opplæring”.⁵¹

⁴⁸ Min utheving.

⁴⁹ Min utheving.

⁵⁰ Min utheving.

⁵¹ Min utheving.

Rettspraksis antyder at arbeidstaker under omklassering som utgangspunkt har krav på opplæring i samme utstrekning som en nyansatt.⁵² Teorien⁵³ gir tilsvarende holdepunkter; Arbeidsgiver må godta en viss tid til opplæring og omstilling. Han plikter ikke å gi arbeidstakeren en ny utdanning eller omfattende opplæring, men på den annen side må han gi vanlig innføring i arbeidsoppgavene på samme måte som ved nyansettelser.⁵⁴ Jakhelln påpeker i en artikkel i Lov og Rett(LoR) 1967 side 122 at plikten til å undersøke om det finnes muligheter for en annen stilling, ikke innebærer en ”plikt til å foreta eller bekoste noen egentlig faglig opplæring av den ansatte”. Med den utvikling som er skjedd siden artikkelen ble skrevet, kan det være grunn til å modifisere dette standpunktet noe. Se imidlertid Lunning, som anfører at arbeidsgiver ikke har plikt til å omskolere en ansatt til nye arbeidsoppgaver.⁵⁵

De noe avvikende uttalelser i teorien, synes først og fremst å relatere seg til omfanget av arbeidsgivers opplæringsplikt, da begrep som ”innføring”, ”oppdatering”, ”omskolering” og ”faglig opplæring” tilknyttes begrepet ”opplæring”, men vekker forskjellige assosiasjoner hva gjelder omfanget av opplæringen.⁵⁶ At arbeidsgiver ikke plikter å gi arbeidstaker en ny utdanning, kan dessuten utledes direkte av ordlyden i aml§15-7(2). Det vil i så fall ikke være tale om et ”annet passende arbeid”.

4.5.4.1 Hensiktsmessig tilleggsutdanning som vilkår for ansettelse.

Tjml(1983)§13(3) annet punktum.

Tjenestemannslovens bestemmelser behandler opplæring uttrykkelig i flere av sine bestemmelser. Da rettskildesituasjonen for arbeidsgivers opplæringsplikt etter arbeidsmiljøloven er relativt sparsom, vil situasjonen for de statlig ansatte kunne være retnings-

⁵² Se kapittel 4.1.6.

⁵³ Jakhelln. Oversikt over arbeidsretten, side 381. Fougner, Aasheim, Øydegard mfl, side 204. Storeng, Beck & Due Lund. Arbeidsrett og omstilling, side 151. Dege. Arbeidsrett, side 600. Fanebust, side 154.

⁵⁴ Se kapittel 4.1.

⁵⁵ Lunning og Tojjer, side 268

⁵⁶ Se kapittel 1.2.

givende også for ansatte i ikke-statlige arbeidsforhold. Likevel må det tas forbehold om at staten i gitte situasjoner kan ha mer vidtgående plikter som arbeidsgiver enn private aktører har. Dette kan for det første ha sammenheng med økonomiske forhold. Men det er også i tråd med et overordnet mål om at staten skal være et trygt og stabilt sted å jobbe, samtidig som staten søker å være foregangsvirksomhet når det gjelder godt arbeidsmiljø og gode ansettelsesbetingelser.

Tjml(1983)§13(3) annet punktum gjelder opplæring i forbindelse med fortrinnsrett til ny stilling internt i virksomheten eller eksternt i staten, jf tjml(1983)§13(3) annet punktum, jf.(1) litra c og (2). Bestemmelsen lyder:

”Kan manglende kvalifikasjoner kan rettes ved hensiktsmessig tilleggsutdanning, kan tjenestemannen tilsettes på vilkår av at tilleggsutdanningen tas innen en fastsatt frist.”

Før 1983 fulgte tilsvarende regel av forskriftene §10(1). Bestemmelsen gjelder tilsvarende for embetsmenn, jf. tjml(1983)§13(7), men forstås ikke slik at embetsmenn har en ubetinget fortrinnsrett til nytt embete.⁵⁷

Regelen om tilleggsutdanning er ikke fulgt opp i tjml(2005), heller ikke i aml§14-2, som etter lovendringen skal gjelde tjenestemann, jf. aml§14-2(9). Som nevnt i kapittel 2 er det er høyst tvilsomt om tjml(2005) vil tre i kraft som planlagt. Forarbeidene begrunner heller ikke bortfallet av lovteksten, men uttaler generelt at bestemmelsen om fortrinnsrett er omformulert, da den ikke lenger skal omfatte tjenestemann.⁵⁸ Gode grunner taler for å opprettholde løsningen etter tjml(1983)§13(3) annet punktum, da arbeidsmarkedet fokuserer stadig sterkere på kompetanseutvikling og opplæring. Da tjml(2005) anses å ha liten rettskildeverdi, og i tillegg gode grunner taler for å opprettholde løsningen etter tjml(1983)§13(3) annet punktum, finner jeg grunn til å gjennomgå bestemmelsen som gjeldende rett.

Etter ordlyden i tjml§13(3) annet punktum har ikke tjenestemannen noe rettskrav på tilleggsutdanning, jf. ”kan”. Ansettelsesmyndighetens skjønnfrihet er imidlertid underlagt

⁵⁷ Ot.prp.nr.72(1981-82) Om lov om statens tjenestemann m.m, side 28.

⁵⁸ Ot.prp.nr.67(2004-05) Om lov om statens embets- og tjenestemann, side 62-63.

alminnelig krav til saklighet, og alminnelig praksis kan undertiden tilsi at virksomheten er forpliktet til å sørge for tilleggsutdanningen.⁵⁹ Formuleringene i Statens personalhåndbok kan også tyde på at bestemmelsen oppfattes som en forpliktelse. Her uttales:

”Moderniseringsdepartementet har [...] bestemt at den tilleggsutdanning som er beskrevet i tjml§13(3) skal *pålegges* den etat/institusjon som mottar den overtallige.”⁶⁰

En henvisning til ”hensiktsmessig tilleggsutdanning” innebærer at det må være saklig tilknytning mellom utdanningen og arbeidet.⁶¹ Dette innebærer at ikke enhver form for tilleggsutdannelse kan settes som vilkår for ansettelse. For eksempel vil et pålegg overfor en polititjenestemann om å ta ekstra kjørekurs hvor vedkommende skal jobbe i utryknings-tjenesten, anses saklig i relasjon til arbeidet. Dersom samme polititjenestemann blir pålagt et førstehjelpskurs fordi uttrykning kan lede til biljakt og farlige ulykker, er tilknytningen mer avledet, men trolig tilstrekkelig saklig. Hvis vedkommende derimot pålegges et tysk-kurs fordi det er så mange ulykker blant tyske bobilturister om sommeren, vil begrunnelsen mangle den nødvendige saklighet. Se også LG-2002-1647, hvor et pålegg om røykdykker-kurs ble ansett saklig i forhold til materialforvalter/brannmester.⁶²

Begrepet ”tilleggsutdanning” synes å favne videre enn den ”opplæring” og ”kompetanse-utvikling” som pålegges i medhold av aml§4-2(2) litra e og (3).⁶³ Tilleggsutdanning må antas å tilsvare etter- og videreutdanning. Som tidligere antydnet, har ikke arbeidstaker krav på å få slik utdanning i medhold av arbeidsmiljøloven.⁶⁴ Dette kan tale mot en generell anvendelse av tjml(1983)§13(3) annet punktum på arbeidsrettens område. Likevel kan det være grunn til ikke å henge seg for mye opp i begrepsbruken i forhold til opplæringens

⁵⁹ Se kapittel 4.1.3.

⁶⁰ Min utheving.

⁶¹ Mer om dette i kapittel 6.1.

⁶² Dommen behandles i kapittel 6.1.1.

⁶³ Se kapittel 4.2.3.

⁶⁴ Se kapittel 4.2.2 tredje avsnitt.

omfang. I teorien⁶⁵ nevnes at ”tilleggsutdanningen neppe kan vare lenger enn noen få uker eller måneder.” Opplæring med et slikt omfang, kan pålegges også i medhold av aml§4-2(2) litra e og (3). Selv om tilleggsutdanning ikke formuleres som et rettskrav, kan ”løfting” av bestemmelsen fra forskriftsnivå til lov innebære en sterk oppfordring til arbeidsgiver om å tilby opplæring ved omplassering. En slik oppfordring ligger også til grunn for aml§4-2(2) litra e og (3), og statens praksis i forhold til tjml§13(3) vil derfor være relevant for tiltakene som iverksettes etter aml§4-2(2) litra e og (3).

Det er tilleggsutdanning, ikke grunnutdanning, som kan tilbys i medhold av tjml(1983)§13(3) annet punktum. Det antas at den mest praktiske form for tilleggsutdanning vil være lavere etatsutdanning og kurs innen EDB. Forarbeidene trekker ikke opp noen grense for utdanningen. I enkelte saker, blant annet i forbindelse med tilsettinger foretatt av Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten, er det satt en maksimalgrense på seks måneder. Ut ifra lovens krav om det skal være en tilleggsutdanning, fremstår dette som en rimelig grense.⁶⁶ Det er for øvrig i samsvar med antydninger i rettspraksis om opplæring ved omplassering etter aml§15-7(2) første punktum.

⁶⁵ Bjørnaraa, Gaard og Selmer, side 563-564.

⁶⁶ Bjørnaraa, Gaard og Selmer, side 563-564.

5 Omfanget av arbeidsgivers opplæringsplikt

5.1 Hva setter grenser for arbeidsgivers opplæringsplikt?

I fremstillingen til nå er opplæringsplikten avgrenset på generelt grunnlag. Lov og rettspraksis viser imidlertid at opplæringsplikten ikke er absolutt. Hvorvidt arbeidsgiver plikter å tilby opplæring og omfanget av opplæringen vil blant annet avhenge av virksomhetens størrelse og økonomi, hvor ressurskrevende opplæring er, styringshensyn og hensynet til den enkelte arbeidstaker. I den videre fremstilling vil jeg drøfte avveiningen av de forskjellige hensynene.

5.1.1 "Annet passende arbeid" i aml§15-7(2)

Begrepet "annet passende arbeid" setter etter sin ordlyd grenser for arbeidsgivers opplæringsplikt. Dersom arbeidet fordrer en omfattende opplæring av arbeidstaker, er det tvilsomt om arbeidet er passende i relasjon til aml§15-7(2). Opplæring som innebærer at arbeidstaker får ny utdanning, har arbeidsgiver ingen plikt til å gi. Ordlydens begrensning med hensyn til opplæringsplikten blir behandlet under kapittel 4.5.4.

5.1.2 Virksomhetens økonomi

Rasjonaliseringstiltak etter aml§15-7(2) iverksettes for å oppnå lønnsom og effektiv drift. Tiltakene kan være nødvendig for å unngå nedleggelser og konkurs, men kan også være ønskelig for å øke et eksisterende overskudd. Virksomhetens økonomi innvirker på mulighetene til å gi opplæring. En opplæringsplikt rammer hardere i en bedrift som går med underskudd sammenlignet med en bedrift som har god økonomi. Ved ytterste konsekvens vil en opplæringsplikt medvirke til at bedriften nedlegges, og innebære flere oppsigelser og større økonomisk tap enn først antatt. Selv om arbeidstakere rammes både

økonomiske og sosialt ved å bli arbeidsledig, må hensynet til fortsatt drift veie tungt i en helhetsvurdering. Da rasjonaliseringstiltak kan være motivert av til dels forskjellige årsaker, taler dette for at opplæringsplikten varierer med virksomhetens økonomiske situasjon. Dette harmonerer med forarbeidenes synspunkt om at arbeidstakers rett til opplæring skal ikke motvirke fornuftige omstillingstiltak.⁶⁷ I en situasjon hvor raske tiltak er nødvendig, bør arbeidsgiver gis en viss handlingsfrihet i sin vurdering av hvilke tiltak og hvilken kompetanse som er nødvendig for å få bedriften ”på fote”. At virksomhetens økonomi og kostnadene ved opplæring tillegges relativt stor vekt for opplæringsplikten, følger av rettspraksis:

I Rt-1986-879(Hillesland) uttales: ”Jeg understreker særlig at selv om de ankende parter etter en opplæringsperiode kunne fylle stillingene i andre avdelinger, forelå det, i den vanskelige situasjon bedriften var i, sterke hensyn mot å skifte ut arbeidstakere i avdelinger med en arbeidsstokk som var fortrolig med avdelingenes forskjellige oppgaver”.

Industribedriften Kåre Hillesland A/S gikk med betydelig underskudd. Bedriften var derfor nødt til å redusere antall arbeidstakere. For oppsigelsens saklighet ble virksomhetens alvorlige økonomiske situasjon og dertil sterkt tiltrengte effektivitetsbehov tillagt avgjørende vekt.

At arbeidsgiver kan fravike ansiennitetsprinsippet hvor økonomiske hensyn tilsier det, fremgår av RG-1986-128(Brynildsen). Lagmannsretten fant at det ikke var noen forutsetning at de som ble beholdt var ”helt nødvendige for forsvarlig drift. En klar forskjell i dyktighet og erfaring innen det spesielle felt vil ofte være tilstrekkelig, spesielt når maksimal effektivitet er nødvendig for å oppnå den innsparing bedriften tar sikte på”.

Betongvarefabrikken Brynildsen & Sønner A/S opplevde sviktende ordretilgang. I nedbemanningsprosessen som fulgte, avvek virksomheten fra ansiennitetsprinsippet og beholdt elleve nøkkelpersoner, som bedriften mente måtte beholdes for å få den nødvendige effektivitet i produksjonen.

⁶⁷Ot.prp.nr.49(2004-05) side 307.

I NAD-1984-85(Eidsivating)side 312 uttales: ”I en situasjon med masseoppsigelser er en bedrift særlig sårbar, og en lang rekke omflyttinger med tilhørende opplæringsperioder for vedkommende arbeidstakere vil kunne være avgjørende for om bedriften bukker under i konkurransen ... I den uhyre vanskelige situasjon som bedriften var i, måtte det være berettiget å ta rene bedriftsøkonomiske hensyn ved vurderingen av hvilke arbeidstakere som skulle sies opp.”

5.1.3 Opplæringstidens lengde

Hvor lang opplæring plikter arbeidsgiver å gi? Loven inneholder ingen nærmere avgrensning av opplæringstidens lengde. Det fremgår av aml§4-2(1),(2) litra e og (3) at opplæringen må være ”nødvendig” eller ”tilstrekkelig”. Hvorvidt opplæringen tilfredsstiller disse kravene, må vurderes konkret i hvert tilfelle. Reglenes formål vil være relevant for denne vurderingen. Som utgangspunkt finner man innholdet i disse standardene ved å vurdere hva som er nødvendig eller tilstrekkelig for arbeidstakere i tilsvarende situasjon. Arbeidstakernes utdanning og erfaring har betydning i denne sammenheng.⁶⁸ Foran er det antydnet at 2-6 måneder er en rimelig opplæringstid.⁶⁹

Dersom arbeidstaker har et større behov for opplæring enn arbeidstaker med samme bakgrunn, kan det reises spørsmål om arbeidstaker innehar de tilstrekkelige personlige og faglige kvalifikasjoner for stillingen.⁷⁰ Tidsmomentet har således en side mot arbeidstakers kvalifikasjoner. Hvor omstillingen medfører at arbeidstaker trenger lang opplæringstid, er det også tvilsomt om arbeidet er ”passende” i forhold til aml§15-7(2).⁷¹ En klar grense går mot videreutdanning. Det plikter ikke arbeidsgiver å tilby etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.⁷²

⁶⁸ Se Rt-1984-337(Alexander Kielland)

⁶⁹ Se kapittel 4.1.6 og 4.2.3

⁷⁰ Dette utgangspunkt vil antakelig måtte modifiseres noe i forhold til eldre og funksjonshemmede, se kapittel 5.2.2 og 5.2.4.

⁷¹ Se kapittel 4.5.4

⁷² Se kapittel 4.2.2.

Tidsmomentet har nær sammenheng med økonomiske hensyn.⁷³ Langvarig opplæring er ressurskrevende. Opplæringspersonell skal lønnes og utstyr(lokal, pc m.m) må skaffes. I tillegg er ikke arbeidstakers ytelser optimale i opplæringsperioden, og det kan derfor være nødvendig med innleie av arbeidskraft. Hensynet til fortsatt drift kan tale mot å pålegge arbeidsgiver en langvarig opplæringsplikt.⁷⁴ Hvor langvarig opplæring som etter dette pålegges arbeidsgiver, vil bero på reelle hensyn. Av rettspraksis utledes visse utgangspunkter om opplæringens lengde:

I RG-1992-1167 var et halvt års opplæring nødvendig for å passe i stillingen. Dette var ikke bedriften forpliktet til i den vanskelige økonomiske situasjon. Ansiennitetsprinsippet var med rette fraveket, da det forelå så ulike forutsetninger mellom arbeidstaker og andre ansatte.

En opplæringstid på 2-6 måneder ble i Brønnøy herredsretts dom av 26.10.95 ikke ansett å være så lang tid at oppsigelse var saklig.

Arbeidstaker hadde i tillegg lengre ansiennitet enn vedkommende som ble ansatt i stillingen. Denne arbeidstakeren fikk 2 måneders opplæring.

I dom 19.05.92(Drammen byrett) ville arbeidstaker trenge minst 1 år med opplæring og erfaring for å fylle salgssjefstillingen, uttalt at ”bedriften kan ikke pålegges å sørge for en så omfattende og langvarig opplæring.”

Bedriftens økonomi var dårlig. I tillegg hadde arbeidstaker tilnærmet samme ansiennitet som de han konkurrerte med. Den som ble foretrukket hadde allerede tilstrekkelige kvalifikasjoner.

⁷³ Se kapittel 5.1.2.

⁷⁴ Se kapittel 5.1.2.

5.1.4 Styringshensyn

Med styringshensyn menes her arbeidsgivers overordnede behov for å kunne lede og organisere arbeidet, samt dennes adgang til å foreta de driftsmessige disposisjoner som anses nødvendige for en lønnsom drift. Arbeidsgiver kan vurdere opplæring som lite lønnsomt fremfor å beholde kvalifiserte arbeidstakere med dårligere ansiennitet eller ansette kvalifisert arbeidskraft utenfra. I kraft av styringsretten har arbeidsgiver en relativt vid adgang til å foreta disposisjoner basert på bedriftsøkonomiske vurderinger. Arbeidsgivers styringsrett defineres tradisjonelt som retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør.⁷⁵ Styringsretten har ikke fått et generelt uttrykk i arbeidsmiljøloven, men kan betegnes som den "restkompetanse" som arbeidsgiveren har igjen når hans rettigheter og plikter etter lov, tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler er oppfylt. Styringshensyn vil på denne bakgrunn være relevant som ett av flere hensyn i vurderingen av opplæringsplikten omfang.

Arbeidsgivers behov for å ta avgjørelser tilknyttet virksomhetens drift og organisering er forklarelig nok. Måten virksomheten organiseres og drives på vil være helt sentralt for bedriftens lønnsomhet, og de kunnskaper arbeidsgiver besitter, vil være avgjørende for hvilke løsninger som velges. At arbeidsgiver innehar særlig kompetanse, taler for at han bør få avgjøre hvilke bedriftsøkonomiske tiltak som skal gjennomføres. Dette belyses i forarbeidene til aml§4-2(3), hvor det fremgår at det er viktig at medbestemmelsesreguleringen ikke blir så rigid og byråkratisk at den i seg selv vil være et hinder mot fornuftige omstillingstiltak.⁷⁶ Dette anses å gi uttrykk for et generelt viktig hensyn ved regulering av næringslivet. Detaljstyring kan motvirke nyetablering av virksomheter og påvirke investeringslysten.

På den annen side risikerer man omgåelse av stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven, dersom arbeidsgiveren kan nekte opplæring under henvisning til sin vurdering av

⁷⁵ Jakhell. Oversikt over arbeidsretten, side 41 flg.

⁷⁶ Ot.prp.nr.49(2004-05) side 99.

”bedriftsøkonomiske forhold”. En lovfesting av opplæringsplikten under omstilling i aml§4-2(2) litra e og (3) legger en viss begrensning på arbeidsgivers oppsigelsesadgang. Ved endringer plikter arbeidsgiver i en viss grad å sørge for opplæring.⁷⁷ Hvorvidt arbeidsgiver har vurdert opplæring under planlegging av omstillingsprosesser, vil etter dette være et sentralt moment i saklighetsvurderingen etter aml§15-7(2).

Hensynet til å effektivisere oppsigelsesvernet taler i alle tilfeller for å underlegge arbeidsgivers vurderinger domstolenes prøvingsrett. At domstolene har betydelig adgang til å etterprøve arbeidsgivers skjønnsmessige vurderinger i forbindelse med oppsigelser, er lagt til grunn i rettspraksis, Rt-1984-1058(Haslund):

”Det kan nok reises spørsmål om hvilken vekt en domstol bør legge på arbeidsgiverens vurdering av bedriftens behov for oppsigelse og arbeidstakerens kvalifikasjoner. Men dette er etter min mening mer et spørsmål om domstolenes praktiske muligheter for å prøve skjønnnet enn et spørsmål om begrensning i selve prøvingsretten”.

Selv om prøvingsretten etter dette må anses å være omfattende, er det grunn til å tro at domstolene vil være tilbakeholdne med å prøve bedriftens skjønnsmessige vurderinger av økonomisk, merkantil og teknisk art.⁷⁸ En gjennomgang av rettspraksis bekrefter dette, se blant annet Rt-1990-1126(Wärtsila), RG-1997-93 og RG-1985-128(Brynildsen). Domstolene har vist større tilbøyelighet til å overprøve arbeidsgivers vurderinger, hvor den finner grunn til å betvile de faktiske forhold som ligger til grunn for oppsigelsen. Tvil kan bygge på manglende begrunnelse av oppsigelsesvedtaket og/eller mangelfull forutgående saksbehandling, se RG-1995-548.⁷⁹

⁷⁷ Se kapittel 4.2.3.

⁷⁸ Jakhell. Oversikt over arbeidsretten, side 385.

⁷⁹ Retten overprøvde arbeidsgivers vurdering av innsparingsgevinsten ved å leie inn arbeidskraft mot å lære opp egne ansatte, og konkluderte med at beslutning om innleie ikke vil medføre større innsparing.

5.2 Opplæringsplikten relativitet i relasjon til ulike arbeidstakere

Et overordnet mål med arbeidsmiljøloven(2005) er å bidra til et arbeidsliv med plass for alle. Det innebærer at vi må ta høyde for at mennesker er forskjellige og møter i arbeidslivet med ulike forutsetninger. Dette fremgår innledningsvis i forarbeidene: ”Med de demografiske utfordringer samfunnet står overfor, blir det enda viktigere enn tidligere å hindre utstøting fra arbeidslivet. Særlig må lovverket legge til rette for at seniorene i arbeidslivet blir stående lengre i yrkesaktivitet. Det blir også viktigere at funksjonshemmede, innvandrere og andre grupper med tradisjonelt lavere arbeidsdeltakelse blir enda sterkere integrert i arbeidslivet.”⁸⁰ Gjennom arbeidsmiljøloven har man aktivt søkt å motvirke at mennesker med tradisjonelt lavere yrkesdeltakelse holdes utenfor arbeidslivet. Spørsmålet er om arbeidsgiver har en mer omfattende opplæringsplikt overfor disse arbeidstakerne enn andre. Jeg har valgt å ta for meg ufaglærte, eldre og funksjonshemmede. Ansatte med lang ansiennitet er tatt med under fremstillingen, da rettspraksis legger til grunn at lang tjenestetid kan innebære at arbeidsgiver plikter å ta særlige hensyn.⁸¹ Undertiden kan det være en flytende grense mellom de ulike kategorier.

5.2.1 Ufaglærte arbeidstakere

Arbeidstakere uten utdanninge møter utfordringer i et stadig mer kunnskapsorientert arbeidsliv. For ufaglærte kan mulighetene for omplassering være begrensede, da de faglige forutsetninger for annet arbeid kan mangle. Arbeidserfaring vil riktignok i mange tilfeller kompensere for manglende utdanninge,⁸² men at ufaglærte er utsatte når virksomheter omstiller og nedbemanner, er et faktum. Disse vil også ha vanskeligheter med å komme i ny jobb senere.

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelser som uttrykkelig fremhever ufaglærtes rettsstilling. Men hvor bedriftens behov skal avveies mot arbeidstakers ulemper ved oppsigelse etter aml§15-7(2), vil arbeidstakerens vanskelige utsikter på arbeidsmarkedet og

⁸⁰ Se Ot.prp.nr.49(2004-05) side 13.

⁸¹ Se uttalelser i Rt-1966-393(Papyrus) og LF-2004-31541.

⁸² I LG-2000-207 fremhever retten at ”ansiennitet er et målbart uttrykk for kvalifikasjoner.”

økonomiske konsekvenser av oppsigelse være relevante argumenter. Sosiale forhold kan derfor begrunne særlig hensyntagen til ufaglærte arbeidstakere. I tillegg kan vedkommendes ansiennitet og alder tilsi at arbeidsgivers plikter skjerpes.⁸³ På den annen side må også virksomhetens behov for kvalifisert og anvendelig arbeidskraft tillegges vekt. Av økonomiske hensyn kan arbeidsgiver være berettiget til å satse på kvalifisert arbeidskraft fremfor å lære opp ufaglærte, se Rt-1986-879(Hillesland).⁸⁴ Arbeidstaker har også et selvstendig ansvar for å oppdatere sin kunnskap.⁸⁵

5.2.2 Eldre arbeidstakere

Rettspraksis viser at eldre er en utsatt gruppe arbeidstakere ved omstillings- og nedbemanningsprosesser.⁸⁶ Begrepene ”eldre”, eller ”seniorer”⁸⁷ er relative. Da ”eldre” i denne sammenheng refererer til arbeidstakere, vil det omfatte personer som nærmer seg pensjonsalder. Mytene tilsier at eldre arbeidstakere har vanskeligere for å henge med i den teknologiske utvikling samt har mindre lærings- og arbeidskapasitet enn yngre arbeidstakere.⁸⁸ Disse holdningene kan bidra til at eldre sies opp fremfor å tilbys opplæring. Generelt sett vil arbeidstakere med høy alder ha vanskeligere for å få ny jobb etter oppsigelse, da bedrifter ofte etterspør høyere utdanning av nyere dato. Og selv om erfaring tillegges vekt, teller også bedriftenes muligheter for fremtidig nytte av arbeidstakeren.

Aml§15-7(2) sonderer ikke mellom eldre og andre arbeidstakere. De faktiske forhold viser imidlertid at en arbeidstaker som har nådd høy alder i arbeidslivet, vil ha vanskeligere for å konkurrere om nytt arbeid på arbeidsmarkedet. Dette kan tyde på at mytene fremdeles legges til grunn i mange tilfeller. Dertil kommer at eldre arbeidstakere ofte har vært i lang tjeneste hos vedkommende arbeidsgiver, og av den grunn har en særlig tilknytning til

⁸³ Se kapittel 5.2.2 og 5.2.3.

⁸⁴ Se kapittel 5.2.3.

⁸⁵ Se kapittel 6.2.

⁸⁶ Se RG-1992-1167(58 år), LF-2004-31541(57 år), dom 07.03.94(Eidsivating)(60 år), LF-1996-291(57år)

⁸⁷ Ot.prp.nr.49(2004-05) side 13.

⁸⁸ Se www.tu.no – artikkel av 11.01 2001 ”Utnytt eldrebølgen”.

virksomheten. Oppsigelse kan derfor ramme eldre arbeidstakere hardt både økonomisk og sosialt. På den annen side vil en arbeidstaker ved fylte 67 år ha krav på alderspensjon fra folketrygden, jf. ftrl§19-4. Disse forhold tillegges betydning for avveiningen etter aml§15-7(2) siste punktum. Dersom arbeidstakers ulemper ved oppsigelse veier tyngre enn bedriftens behov for nedbemanning, vil oppsigelsen kunne være usaklig.

Tanker om å verne eldre arbeidstakere mot oppsigelse fremgår allerede i forarbeidene til den tidligere arbeidervernloven av 1956:

”Departementet antar for øvrig at det i praksis blir vist en toleranse overfor de eldre. Det er også forskjell i dyktighet og yteevne når det gjelder yngre arbeidere. Det ville være urimelig ikke å vise like stor toleranse overfor de eldre. Departementet antar derfor at dette er et moment som kan komme med i vurderingen av om oppsigelse er saklig begrunnet eller ikke”.⁸⁹

Dette synspunkt følges opp i forarbeidene til aml(1977), som under henvisning til rettspraksis uttaler: ”I kraft av dette må det antas at det stilles ganske store krav til bedriftens hensyntagen til eldre og fortjente arbeidstakere” ved rasjonaliseringstiltak og driftsinnskrenkninger.⁹⁰ Også rettspraksis bygger på en slik tankegang:

Rt-1966-393(Papyrus) gjaldt en 48 år gammel funksjonær som ble oppsagt etter 28 års tjeneste. Høyesterett uttaler: ”Under disse omstendigheter hadde de nye eierne av Yven Papirfabriks anlegg etter min mening en sterk oppfordring til å gjøre sitt ytterste for å søke å unngå oppsigelse overfor denne funksjonær som i så mange år hadde virket i bedriftens tjeneste og som hadde en så sterk tilknytning til bedriften.

Synspunktet følges opp i senere avgjørelser. I Rt-1986-879(Hillesland) aksepterte Høyesterett alder og klare sosiale eller menneskelige hensyn som saklige utvelgelses-kriterier ved oppsigelse. Bedriften beholdt en arbeidstaker på 64 år blant annet fordi hans

⁸⁹ Ot.prp.nr.8(1956) Om lov om arbeidervern, side 53.

⁹⁰ Ot.prp.nr.41(1975-76) side 8.

høye alder ville gi ham større vansker enn de øvrige med å få nytt arbeid. Dommen er avsagt før forbudet mot aldersdiskriminering ble inntatt i aml(2004), og det er tvilsomt om alder i seg selv nå vil være et relevant utvelgelseskriterium. Dette vil jeg komme inn på senere under denne fremstillingen. Se også LG-2003-4258.⁹¹

I LF-1996-291 fant retten at oppsigelse av en 57 år gammel seniorforsker kunne vært unngått ved å vurdere om vedkommende kunne blitt brukt på deltid, eventuelt med andre arbeidsoppgaver, eller omskolering til et annet felt. Ingen av disse alternativene var vurdert av arbeidsgiver.

LF-1993-133(Trønderpresse) gjaldt oppsigelse av en 54 år gammel løssalgsmedarbeider. Retten uttaler at "avisen hadde imidlertid en særlig plikt til å lære opp A". Selv om det ble funnet bevist at A hadde fått minst tilsvarende opplæring som øvrige medarbeidere, fant retten at opplæringen både hadde vært mangelfull og usystematisk, og gitt under forhold som ikke kunne anses å være optimale.⁹² Selv om uttalelsen er uten betydning for resultatet, er det likevel interessant hvordan flertallet legger til grunn at arbeidsgiver kan være forpliktet til å gi eldre arbeidstakere opplæring utover hva som er vanlig for andre arbeidstakere. Dommen viser derimot at økonomiske hensyn kan gi arbeidsgiver rett til å beholde kvalifiserte arbeidstakere hvor behovet for anvendelig arbeidskraft er umiddelbart. Se for øvrig NAD1984-1985 side 312(Eidsivating).

Hvordan harmonerer disse synspunktene med forbudet mot å diskriminere arbeidstakere på grunn av alder, jf.aml§13-1(1)?⁹³ Etter ordlyden vil det være forbudt å gi arbeidstakere opplæring bare fordi de har nådd en viss alder. I rammedirektivets fortale er

⁹¹ 47 år gammel kvinne sagt opp som følge av omstillinger i bedriften. Uttalt av retten at "As alder og lange ansettelsestid tilsier at bedriften hadde særlige plikter overfor henne"

⁹² Retten kom under tvil frem til at oppsigelsen av A var saklig. Bedriften var i en alvorlig økonomisk krise, som gjorde den avhengig av allsidighet og kvalitet hos hver enkelt medarbeider.

⁹³ Forbudet mot aldersdiskriminering ble innført i aml(1977)§54B i 2004 på bakgrunn av rammedirektiv mot diskriminering(2000/78/EF).

diskrimineringsbeskyttelsen for alder satt i sammenheng med retningslinjer for sysselsetting vedtatt av Det europeiske råd, som peker på behovet for et arbeidsmarked der det legges vekt på å øke eldre arbeidstakers deltakelse. Formålsbetraktninger taler således for at opplæring, som tar sikte på å fremme likebehandling av eldre, kan være tillatt. Etter aml§13-6 er særbehandling tillatt når den bidrar til å fremme likebehandling. Da adgangen til positiv særbehandling er et unntak fra diskrimineringsforbudet, må bestemmelsen tolkes restriktivt. Særlig opplæringsplikt overfor eldre kan derfor ikke tilbys i større utstrekning enn nødvendig for å fremme likebehandling, jf.aml§13-6 annet punktum.

Diskrimineringsforbudet innebærer derimot ikke at egenskaper som er særlig fremtredende i visse aldersgrupper, vil være uten betydning for arbeidsgivers opplæringsplikt.

Forutsetningen er at dette vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, ikke ved antakelser som innebærer en generalisering av eldre. Hvor arbeidsutførelsen har gitt indikasjoner på at opplæring vil ta lang tid eller være helt uten hensikt, vil dette være relevant for opplæringsplikten. Det gjelder selv om arbeidstakers høye alder er årsaken til redusert innlæringsevne. Dersom arbeidstakers helse vanskeliggjør opplæring, vil dette være relevant, selv om dårlig helse har sammenheng med alderen.

Som nevnt ovenfor, kan arbeidsgiver ha en særlig plikt til å tilby opplæring hvor arbeidstakers ulemper ved å miste jobben er større enn bedriftens behov for nedbemanning, jf.aml§15-7(2) siste punktum. Arbeidstakers økonomi, forsørgelsesbyrde samt utsikter på arbeidsmarkedet vil være relevante momenter i denne avveiningen. For den økonomiske vurderingen vil det også være av betydning om arbeidstaker i nærmeste framtid har krav på alderspensjon etter ftrl§19-4. Diskrimineringsforbudet er derfor ikke til hinder for at eldre, etter en konkret vurdering, gis rett til mer opplæring enn andre.

5.2.3 Arbeidstakere med lang ansiennitet

Det er lang tradisjon for å legge vekt på ansiennitet ved utvelgelse av arbeidstakere ved oppsigelse. Ansiennitetsprinsippet innebærer at den med lengst ansettelsestid, skal sies opp sist. Prinsippet fremgår ikke av loven, men er forutsatt i rettspraksis og følger av Hovedavtalen mellom LO-NHO pkt. 9-12: "Ved oppsigelse på grunn av

innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn”.

Adgangen til å fravike ansiennitet ved ”saklig grunn”, viser at ansiennitetsprinsippet ikke er ubetinget. Dette samsvarer med synspunkter i rettspraksis, hvor ansiennitet vektlegges som ett av flere momenter ved oppsigelse, jf. aml§15-7(2).

Hensynene som taler for å legge vekt på ansiennitet er i en viss grad de samme som gjør seg gjeldende overfor eldre arbeidstakere; lang og trofast tjeneste i virksomheten belønnes med tilsvarende lojalitet fra arbeidsgiver i oppsigelsesprosesser. Det anses rimelig og rettferdig at de med kortest ansettelsestid, er de som først må gå når bedriften nedbemanner. Ved lang ansiennitet vil vedkommende ha sterkere sosial tilknytning til bedriften enn en nyansatt har. Dette vektlegges gjennom ansiennitetsprinsippet. Bedriftens behov for kvalifisert arbeidskraft kan undertiden komme i konflikt med ansiennitetshensyn.

Det kreves særlig rettsgrunnlag for at arbeidsgiver skal være forpliktet til å følge et relativt strengt og ubetinget ansiennitetsprinsipp.⁹⁴ Hvor det ikke er andre holdepunkter i særlig rettsgrunnlag, legger Jakhelln til grunn at det også vil kreves forholdsvis betydelige forskjeller i ansiennitet for at dette skal få noen rettslig betydning ved utvelgelsen. På bakgrunn av rettspraksis antydes ansiennitetsforskjeller på 10-15 år.⁹⁵

⁹⁴ Jakhelln og Aune, side 848.

⁹⁵ Jakhelln. Arbeidsrettslige studier II, side 745-746.

Det kan foreligge en avtale om skjerpet ansiennitet som i Rt-1996-1401(Autronica), hvor det het at ”oppsigelse i henhold til §8.4.1 og §8.4.2 skal de sist ansatte sies opp først, så fremt de ikke er helt nødvendig for firmaets drift.”

Ellers må arbeidsgiver være berettiget til å fravike ansiennitet hvor det foreligger ”saklig grunn”. Hvor bedriften har en snarlig behov for kvalifisert arbeidskraft, har rettspraksis akseptert fravikelse av ansiennitetsprinsippet, se Rt-1986-879(Hillesland):

”Selv om jeg må gå ut fra at et ansiennitetsprinsipp i vid utstrekning følges ved driftsinnskrenkninger, er det nemlig på det rene at også andre hensyn teller med.”

Om Hovedavtalens pkt. 9-12 uttaler Høyesterett:

”Det er på det rene at avvik fra ansiennitetsprinsippet kan skje etter en vurdering av arbeidstakerens kvalifikasjoner hensett til bedriftens behov. Jeg mener også at man ikke her kan stille krav om at det bare er ”nøkkelpersoner” – i den forstand at de er helt nødvendige for fortsatt drift - som kan beholdes etter en slik vurdering. Bedriften må kunne ta hensyn til forskjeller i kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet generelt eller på spesielle felter, når dette er tilstrekkelig begrunnet i bedriftens behov.”

I den vanskelige økonomiske situasjon arbeidsgiver befant seg, mente retten at det ikke forelå en plikt til å sørge for opplæring av arbeidstakerne. Tilsvarende synspunkt er lagt til grunn i dom av 13.01 2003(Borgarting):

Fravikelse av ansiennitetsprinsippet var saklig, da virksomheten befant seg i en kritisk situasjon, uttalt at det ”var saklig av forbundet å ikke gå inn i en overgangsordning med opplæring av A og å satse på at han etter en tid ville være i stand til å ta det ansvar som lå til – og i fremtiden burde ligge til – stillingen som studiekonsulent. Det måtte være anledning til å velge den trygghet som lå i å beholde B.”

Hvor virksomhetens behov ikke er like presserende som i de overnevnte tilfellene, kan arbeidsgiver ha større forpliktelser overfor arbeidstakere med lang ansiennitet. At arbeidsgiver kan ha plikt til å sørge for opplæring er forutsatt i LG-2000-207(Philips). Retten fant at arbeidstaker(A) med 14 års tjeneste burde vært foretrukket fremfor vedkommende som hadde vært ansatt i 6 måneder(C), selv om A ville ha behov for opplæring. Retten la til

grunn at A etter opplæring tilsvarende den C hadde gjennomført, ville fungert i stillingen på en tilfredsstillende måte.

C hadde i løpet av ansettelsestiden gjennomført seks kurs, totalt 17 dager i de programmeringsverktøy som var relevant for stillingen.

At retten kommer til ulike resultater i Hillesland- og Philipssaken kan blant annet skyldes at ansiennitetshensyn gjør seg gjeldende med varierende styrke. Mens de ansatte i Hillesland hadde åtte års tjenestetid - kun ett, to og fire år lengre enn arbeidstakere de sammenlignet seg med, hadde arbeidstakeren i Philipssaken 14 års ansiennitet sammenlignet med konkurrentens seks måneder. I førstnevnte sak anså Høyesterett åtte års ansettelse for ikke ”særlig lenge”, og forskjellen i ansiennitet ikke ”betydelig”.

Dertil fremstår opplæringstiden som relativt kort for den Philipsansatte - med rundt 17 dager. Opplæringstiden er ikke angitt i Hilleslanddommen, men det er grunn til å tro at bedriftens behov for kvalifisert arbeidskraft var mer presserende der enn i Philipsdommen. For de arbeidstakere som ble beholdt i Kåre Hillesland A/S gjorde også sterke menneskelige og sosiale hensyn seg gjeldende. Det er også nærliggende å anta at rettferdsbetraktninger er tillagt relativt stor vekt i Philipsdommen. Å beholde en nyansatt fremfor en arbeidstaker med 14 års tjeneste rokker ved den rettferdighetstanken som ansiennitetsprinsippet er bygget opp om. Se også LB-2004-45766, RG-1985-128 og TOSLO-2004-4856.

Ved saklighetsvurderingen etter aml§15-7(2) siste punktum er ansiennitet et viktig, men ikke avgjørende moment. Hvorvidt arbeidsgiver plikter å sørge for opplæring hvor ansiennitetshensyn gjør seg gjeldende, vil avhenge av hvilke andre hensyn som er fremtredende. Blant annet vil forskjeller i kvalifikasjoner, opplæringstidens lengde, arbeidstakers ulemper ved oppsigelse, samt bedriftens økonomiske situasjon ha betydning.

5.2.4 Funksjonshemmede og arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Selv om det i utgangspunkt er forbudt å diskriminere på grunn av funksjonshemming, jf. aml§13-1(1), opplever mange mennesker hindringer på arbeidsplassen som rent faktisk har en utestengende virkning. For eksempel kan trapper hindre adgang for rullestolbrukere, og for en person med psykisk lidelse kan en fulltidsjobb være for mye. Tilsvarende kan allergier og skader virke begrensende på arbeidsevnen. Etter aml§4-6 og aml§13-5 har arbeidsgiver en særlig tilretteleggingsplikt overfor arbeidstakere med redusert arbeidsevne og funksjonshemming. Plikten gjelder ved så vel fysisk som psykisk funksjonshemming.⁹⁶ Arbeidsevne er det samme som funksjonsevne og sier noe om hva den enkelte kan gjøre til tross for medisinske plager.⁹⁷ Mens aml§4-6 gjelder ved midlertidig redusert arbeidsevne, kommer aml§13-5 til anvendelse hvor arbeidstaker har en varig funksjonsnedsettelse. Begge bestemmelsene skal motvirke at arbeidstakere med funksjonshemming og redusert arbeidsevne holdes utenfor arbeid. Å pålegge arbeidsgiver en særlig tilretteleggingsplikt søker å kompensere for funksjonsnedsettelsen og fremme likebehandling i arbeidslivet.

Arbeidsgiver har, så langt det er mulig, plikt til å iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakere med funksjonshemming eller redusert arbeidsevne skal kunne få eller beholde arbeid, jf. aml§13-5, ”passende arbeid” etter aml§4-6. Bruk av begrepet ”arbeid” i ubestemt form, taler for at tilretteleggingsplikten gjelder for arbeid generelt, ikke bare i forhold til arbeidstakerens nåværende stilling. ”Arbeid” må derfor i denne sammenhengen antas å svare innholdsmessig til ”passende arbeid”. De sammenfallende hensyn bak bestemmelsene taler for en slik løsning. I tillegg angir aml§13-5 at arbeidstaker ”skal ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling”. Tilsvarende følger ikke uttrykkelig av aml§4-6(1), men en viss opplæringsplikt kan undertiden utledes av ”annet passende arbeid”, som etter en fortolkning kan gi rom for et visst opplæringsbehov.⁹⁸

⁹⁶ Se Ot.prp.nr.49(2004-05) side 328.

⁹⁷ Se NOU-2000-27 Sykefravær og uførepensjonering – Et inkluderende arbeidsliv, side 161.

⁹⁸ Se kapittel 4.5.4.

Hva innebærer henvisningen til opplæring og kompetanseutvikling i aml§13-5? Har arbeidstakere med funksjonshemming krav på særlig opplæring? Av forarbeidene følger at tilretteleggingsplikten ikke er ment som en regel om positiv særbehandling. Formålet er å sikre at mennesker med funksjonshemming blir bedømt på bakgrunn av sine kvalifikasjoner og dermed får like muligheter i arbeidslivet. Derfor går ikke til retteleggingsplikten så langt at arbeidsgiver må sørge for opplæring av en funksjonshemmet arbeidstaker som ikke har tilstrekkelig kompetanse eller på andre måter ikke er egnet til å inneha en stilling.⁹⁹ Arbeidsgiver har derfor ikke med hjemmel i aml§13-5 en særlig plikt til å gi funksjonshemmede arbeidstakere opplæring utover hva andre arbeidstakere har krav på i arbeidsforholdet. Dette må også gjelde i forhold til ”passende arbeid” i aml§4-6.

Positiv særbehandling er tillatt, hvor særbehandlingen søker å fremme likebehandling, jf.aml§13-6. At varige særordninger kan tenkes, følger av NOU-2005-8 pkt.10.10, hvor det påpekes at ulikheter knyttet til nedsatt funksjonsevne sjelden lar seg løse én gang for alle, og at det derfor vil være adgang til varige ordninger som har til formål å kompensere for funksjonsnedsettelsen. Langvarige opplæringsordninger kan derimot komme i konflikt med hva som anses mulig eller hensiktsmessig det enkelt tilfelle, og således innebære en ”uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver”, jf. aml§13-5. Da forarbeidene uttrykkelig fremhever at aml§13-6 ikke er ment som positiv særbehandling av funksjonshemmede som mangler tilstrekkelige kvalifikasjoner, må dette få betydning også når særordninger vurderes etter aml§13-6. Da bestemmelsen innebærer et unntak fra diskrimineringsforbudet, forutsettes en snever tolkning.

Ulempene ved å bli oppsagt, vil bli tillagt vekt etter avveiningen i aml§15-7(2) annet punktum. På samme måte som for eldre og ufaglærte arbeidstakere, kan arbeidstakerens utsikter på arbeidsmarkedet være begrensede. I tillegg kan det sosiale bidraget som arbeidet gir, være av stor betydning for arbeidstakere som ellers har reduserte muligheter på grunn av funksjonsnedsettelse. Dette kan tale for å gi disse arbeidstakerne et utvidede opplæringsmuligheter.

⁹⁹ Se Ot.prp.nr.49(2004-05) side 327.

6 Arbeidstakers plikt til å gjennomgå opplæring og til å oppdatere sine kunnskaper

Arbeidstakere i dagens arbeidsliv må i større grad enn tidligere være forberedt på å gjennomgå opplæring også i yrkessammenheng. Kompetansekravene endres som følge av teknologiske nyvinninger. Hvor organiseringen av arbeidet tidligere fokuserte på spesialistkunnskap etter samlebåndprinsipper, ser vi i dag at oppgavefordelingen i større grad forutsetter allsidighet og omstillingsdyktighet hos arbeidstakere. Foran er det gjort rede for arbeidsgivers opplæringsplikt under ulike omstillingsprosesser. Men sterke hensyn taler for at også arbeidstaker bør ha visse plikter i forhold til sin egen opplæring og utvikling. Tema for den videre fremstilling er hvorvidt arbeidstaker har plikt til å følge arbeidsgivers pålegg om opplæring, og i hvilken utstrekning arbeidstaker har en selvstendig plikt til å oppdatere sin kunnskap og sine ferdigheter.

6.1 Arbeidstakers lydighetsplikt

Arbeidstakers lydighetsplikt handler om plikten til å rette seg etter arbeidsgiverens eller overordnede instruksjoner og beskjeder om arbeidets utførelse og om den personlige fremferd i arbeidstiden mv.¹⁰⁰ Lydighetsplikten fremgår ikke uttrykkelig av loven, men er forutsatt gjennom langvarig rettspraksis. Plikten er et utslag av arbeidsgivers styringsrett og er en naturlig følge av det over- og underordningsforhold som er etablert mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidspliktens omfang trekker opp grensene for lydighetsplikten. Arbeidspliktens nærmere omfang finnes ved en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen og dens forutsetninger, jf. Rt-2000-1602. Arbeidstaker er ikke forpliktet til å utføre arbeid som

¹⁰⁰ Jakhelln. Oversikt over arbeidsretten, side 239.

ligger klart utenfor stillingsbetegnelsen. Undertiden kan det være tvilsomt om oppgavene omfattes av arbeidsplikten. Det kan da være grunn til å vise fleksibilitet ved tolkningen, jf. Rt-2000-1602, hvor det ved utfylling av arbeidsavtalene blant annet måtte legges vekt på ”praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.”

6.1.1 Krav om ”saklig tilknytning” mellom opplæringen og arbeidsoppgavene

Lydighetsplikten avgrenses også etter et alminnelig saklighetskrav.¹⁰¹ For at arbeidstaker anses forpliktet til å gjennomføre opplæring, må denne være saklig i relasjon til vedkommendes oppgaver. Hva som anses saklig, kan undertiden utledes av loven. Av aml§3-2(1) følger at opplæring som ivaretar sikkerhet og helse er saklig, såfremt det er nødvendig for vedkommendes arbeidssituasjon. Et livredningskurs vil derfor være saklig i forhold til svømmelæreres arbeid, men mangle den saklige tilknytning til for eksempel en revisors arbeid. Opplæringen må således være saklig etter sin art. Hvor loven ikke gir konkrete holdepunkter, vil opplæringstiltakets saklighet undertiden finnes ved å sammenholde arbeidstakers oppgaver med opplæringens innhold.

Opplæring som er nødvendig, vil som oftest også være saklig å pålegge arbeidstakeren. Som overordnet ansvarlig for sikkerheten og miljøet på arbeidsplassen¹⁰², vil arbeidsgivers vurdering av hva som er nødvendig, ha relativt stor betydning. Arbeidstaker som mener at opplæring ikke er nødvendig, kan selvfølgelig å ta dette opp med arbeidsgiver, men må som utgangspunkt rette seg etter arbeidsgiverens pålegg. For svømmelæreren som allerede har tatt livredningskurs, kan det være usaklig å påby enda et kurs. Men dersom det er lenge siden vedkommende gjennomførte opplæringen, kan det være saklig å pålegge ham et nytt kurs for å oppfriske og vedlikeholde kunnskapene. Arbeidstakerens utdanning og erfaring vil derfor være relevant for opplæringsplikten, jf. forutsetningsvis Rt-1984-337(Alexander Kielland). Etter dette må opplæring være forholdsmessig i relasjon til arbeidet.

¹⁰¹ Jakhelln. Oversikt over arbeidsretten, side 48.

¹⁰² Jf.aml kapittel 4, jf.§2-1.

Også utenfor sikkerhetstilfellene kan det være ønskelig at arbeidstaker gjennomgår opplæring. Opplæringstiltak kan ha som formål å gjøre arbeidstaker i stand til å betjene nye maskiner, utvikle den enkeltes salgsteknikk, eller gi vedkommende kunnskap om nytt regelverk og nye rutiner osv. Hvorvidt opplæring er saklig, må bero på en konkret vurdering, hvor opplæringens art og omfang sammenholdes med arbeidstakerens oppgaver. Kompetanseutvikling må gjerne betraktes i et større perspektiv. Opplæring kan ha til hensikt å utvikle arbeidstakers samarbeidsegenskaper, lederegenskaper, øke produktiviteten i virksomheten, bedre arbeidsmiljøet mv. Det én arbeidstakers gjør, får innvirkning på andres arbeidssituasjon. Gode grunner taler for at arbeidsgiver derfor gis en vid adgang til å pålegge arbeidstakeren opplæring, og at virksomhetens behov tillegges relativt stor betydning når opplæringens saklighet bedømmes.

At oppsigelse kan være saklig, hvor arbeidstaker nekter å etterkomme arbeidsgivers pålegg om kurs, er lagt til grunn i rettspraksis:

I dom 24.02.99(Agder) ble en selger avskjediget¹⁰³ fordi han nektet å delta i kurs på fritiden. Retten uttalte: ”Elkjøp hadde etter lagmannsrettens oppfatning adgang til å pålegge A slike kurs. I rimelig utstrekning må arbeidstaker finne seg i å delta på kompetansehevende kurs som helt eller delvis foregår utenfor den ordinære arbeidstid. Kursgjennomføringen vil ellers i praksis bli umuliggjort.”

Se også dom 02.12.94(Hålogaland), som gjaldt pålegg om kurs i arbeidstiden. Arbeidstakers nektelse av å etterkomme pålegget, ble karakterisert som ”relativ grov ordrenekt”.¹⁰⁴

I LG-1998-1337(Studentkantine) ble oppsigelse av spisestedsleder ansett saklig. Retten fremhevet at arbeidstakerens manglende kunnskap innen økonomistyring måtte bebreides ham selv, da han hadde utvist ”manglende vilje til å ta imot kursing eller læring”.

¹⁰³ Avskjedigelsen ble opprettholdt som oppsigelse.

¹⁰⁴ Dege. Arbeidsrett, side 180.

I LG-2002-1647 ble oppsigelse av materialforvalter/brannmester i prøvetiden ansett saklig, da vedkommende ikke hadde gjennomført en pålagt opplæring som røykdykker. Arbeidsgivers kvalifikasjonskrav var legitime, og oppsigelsen bygget på at dette saklige kvalifikasjonskrav ikke var oppfylt.

6.1.1.1 Saklighetskravets relativitet

Gode grunner taler for at saklighetskravet skjerpes med opplæringspliktens omfang. Jo mer vidtgående opplæringstiltakene er, desto strengere må kravene til arbeidsgivers begrunnelse være. Dette harmonerer med legalitetsprinsippet, hvor kravet til klar lov- hjemmel skjerpes jo større inngrep man står ovenfor.¹⁰⁵ Langvarig opplæring og kurs som legges til arbeidstakerens fritid stiller større krav til arbeidsgivers begrunnelse enn helt kortvarige kurs som legges til arbeidstiden.

Aetats opplæringspraksis kan gi en viss veiledning med hensyn til arbeidstakers plikter i arbeidsforholdet. Det kan legges til grunn at opplæringstiltakenes gjennomført i regi eller samarbeid med Aetat, gir uttrykk for hva som med rimelighet kan forventes av arbeidstakeren i arbeidslivet.¹⁰⁶ Opplæring må imidlertid ikke ensidig betraktes som en byrde som påtvinges arbeidstakeren. Det bør være i arbeidstakers egen interesse å utvikle sin kompetanse, slik at han kan gjøre en best mulig jobb og således være mer attraktiv på arbeidsmarkedet. Opplæring vil derfor være et positivt bidrag til den enkeltes egenutvikling. Gode grunner taler for å la slike betraktninger få betydning når opplæringsplikten bedømmes. Dom av 25.03.94(Brønnøy herredsrett) er illustrerende. Retten uttaler her: ”As holdning med hensyn til omskolering/kompetanseheving har vært meget beklagelig. Enhver arbeidstaker må i dagens turbulente arbeidsmarked være innstilt på omskolering og oppgradering for å fylle de krav utviklingen krever.”

¹⁰⁵ Eckhoff og Smith, side 265.

¹⁰⁶ Se kapittel 3.2.

6.2 Arbeidstakers aktivitetsplikt

Selv om arbeidsgiver ikke tilbyr opplæring, taler gode grunner for at arbeidstaker har et selvstendig ansvar for å holde seg faglig oppdatert. Det er rimelig at arbeidstaker viser initiativ og sørger for sin egen utvikling. I motsatt fall vil arbeidsforholdet lett miste sitt karakteristiske samarbeidstrekk og heller innebære et motsetningsforhold.

Ansvarliggjøring av arbeidstakerne har fått uttrykk i aml§4-2(2) litra c. Bestemmelsen fremhever betydningen av den enkeltes ”mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar”. Faglig ansvar handler om hvem som skal innestå for hva som er blitt utført, men også retten til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres.¹⁰⁷ Kravet til faglig ansvar må derfor ses i sammenheng med kravet til selvbestemmelse.¹⁰⁸ Med ansvar følger også plikter. Gode grunner taler for at bestemmelsen også omfatter arbeidstakers plikt til å sørge for faglig utvikling og oppdatering. Ordlyden ”faglig ansvar” stenger ikke for en slik fortolkning. Hensynet til en rimelig risikofordeling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i et kunnskapsbasert arbeidsliv, taler for en slik løsning. Etter dette må det forventes at arbeidstaker inntar en aktiv rolle når det gjelder spørsmål om faglig utvikling.

Rettspraksis viser at arbeidstakers vilje og initiativ tillegges betydning for oppsigelsens saklighet, se dom av 25.03.94(Brønnøy herredsrett) gjengitt ovenfor.

Dette fremgår også av rettens uttalelser i LG-2001-855: ”I overveielser var det all grunn for firmaet å foreta en grundig vurdering av forslaget fra Næss om å gjennomføre maskinkjørerkurs.”

I LG-1998-1337(Studentkantine) drøftes arbeidstakerens ansvar uttrykkelig: ”Det tillå As eget ansvar som spisestedsleder å sørge for tilstrekkelig oppdatering av kunnskap på utviklingen innen kantinedrift ... A hadde selv ansvar for å sette opp budsjett for avdelingen og kunne budsjettere midler til kurs som han og hans underordnede ønsket å gå på.”

¹⁰⁷ Jakhelln og Aune, side 143.

¹⁰⁸ Jf. Ot.prp.nr.3(1975-76) side 53-54.

7 Sammenfatning

Arbeidsmiljøloven er ikke presis i sin regulering av arbeidsgivers opplæringsplikt under omstillings- og nedbemanningsprosesser i arbeidslivet. Arbeidsgivers generelle opplæringsplikt fremgår forutsetningsvis av aml§4-2, men omfanget av plikten angis ikke nærmere enn til hva som er ”nødvendig” eller ”tilstrekkelig” for å oppfylle lovens krav til ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø. Det generelt økende kunnskapsbehovet i samfunnet vil imidlertid påvirke standardens innhold, og vil således åpne for en utvidet fortolkning av opplæringsplikten.

Aml§4-2(2) litra e og (3) er nyskapninger i aml(2005). Bestemmelsene gir arbeidstakere rettskrav på opplæring under omstillinger. Plikten går imidlertid ikke lenger enn hva som er påkrevd for å oppfylle kravet til ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø. Også før lovendringen hadde arbeidsgiver en viss opplæringsplikt under omstillinger. Dette fremgikk av rettspraksis i tilknytning til aml(1977)§60(2). Aml§4-2(2) litra e og (3) antas derfor ikke å pålegge arbeidsgiver en mer omfattende opplæringsplikt under omstilling enn tidligere rettstilstand gjorde. Ikke desto mindre er lovfestingen viktig. Sammen med tilleggsavtale IV til Hovedavtalen mellom LO-NHO pkt. V trekker bestemmelsene opp viktige forutsetninger for en forsvarlig planlegging og gjennomføring av omstillingsprosesser.

Opplæringsplikten er ikke absolutt. Bedriftens dårlige økonomi, langvarig og kostnads-krevende opplæring samt styringshensyn kan tilsi at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å sørge for opplæring. Tilsvarende kan god økonomi tilsi at opplæringsplikten får et utvidet innhold. Arbeidsgivers forpliktelser kan også variere med forskjellige arbeidstakere. Funksjonshemmede, eldre og ufaglærte er arbeidstakere som ofte rammes særlig hardt både økonomisk og sosialt av å bli arbeidsledig. Dette tillegges betydning for opplæringsens omfang etter ulempeavveiningen i aml§15-7(2) annet punktum. Tilsvarende kan

rettferdighets- og rimelighetshensyn som begrunner ansiennitetsprinsippet tilsi at arbeidstakere med lang ansiennitet har krav utvidet opplæring. Gjennomgang av rettspraksis viser imidlertid at bedriftsøkonomiske forhold ofte tillegges avgjørende betydning for saklighetsvurderingen etter aml§15-7.

Opplæringstiden fremgår ikke av loven. På bakgrunn av rettspraksis og reelle hensyn antydes 2-6 måneder å være en rimelig opplæringsperiode under forholdsvis stabile økonomiske forhold. En nærmere presisering må foretas på bakgrunn av arbeidsavtalen, praksis i virksomheten, arbeidstakers utdannelse og erfaring. Aetats opplæringspraksis vil være veiledende. Det samme gjelder statens praktisering av etatsopplæring. Utover dette vil opplæring måtte vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

Arbeidstaker har også plikt til å gjennomgå opplæring og til å oppdatere sine kunnskaper. Lydighetsplikten innebærer at arbeidstaker må følge arbeidsgivers eller overordnede pålegg om opplæring. Forutsetningen er at opplæring er saklig i relasjon til arbeidsoppgavene og ikke er uforholdsmessig langvarig. Jo mer omfattende opplæringsplikten er, desto strengere krav må stilles til arbeidsgivers begrunnelse. Gode grunner taler imidlertid for å legge en fleksibel tolkning til grunn, og la virksomhetens behov få relativt stor betydning for arbeidstakers plikter. Men arbeidstaker har også en selvstendig plikt til å oppdatere sine kunnskaper. Dette kan utledes av aml§4-2(2) litra c med støtte i reelle hensyn.

Et overordnet hensyn om et inkluderende arbeidsliv samt det generelt økende kunnskapsbehovet i samfunnet, vil være viktige tolkningsmomenter i vurderingen av arbeidsgivers og arbeidstakers forpliktelser.

8 Forkortelser

8.1 Lover som det er henvist til

Aml.	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17.juni 2005 nr. 62.
Aml(1977).	Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4.februar 1977 nr.4.
Arbml.	Lov om arbeidsmarkedstjenester av 10.desember 2004 nr.76.
Ftrl.	Lov om folketrygd av 28.februar 1997 nr.19.
Grl.	Grunnloven av 17.mai 1814.
Mennl.	Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett av 21.mai 1999 nr.20.
Oppll.	Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa av 17.juni 1998 nr.61.
Tjml(2005).	Lov om statens embets- og tjenestemenn av 17.juni 2005 nr.103.
Tjml(1983).	Lov om statens tjenestemenn av 4.mars 1983 nr.3.

8.2 Andre forkortelser

AMO	Arbeidsmarkedsopplæring
EDB	Elektronisk databehandling
ILO	International Labour Organization
Innst.O	Innstilling til Odelstinget
LB	Borgarting Lagmannsrett
LF	Frostating Lagmannsrett
LG	Gulating Lagmannsrett
LO	Landsorganisasjonen i Norge
LoR	Lov og Rett
NAD	Norsk Arbeidsrettslig Domssamling
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
NOU	Norges Offentlige Utredninger

Ot.prp.	Odelstingsproposisjon
RG	Rettens Gang
Rt.	Rettstidende
TOSLO	Oslo tingrett
TU	Teknisk Ukeblad

9 Litteraturliste

Bjørnraa, Gaard og Selmer. *Norsk tjenestemannsrett*. Oslo, 2000.

Dege, Jan Tormod. *Arbeidsrett – Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. Oslo, 2003.

Dege, Jan Tormod. *Oppsigelse og avskjed – den spesielle del*. Oslo, 1997.

Dege, Jan Tormod. *Oppsigelse og avskjed – den alminnelige del*. Oslo, 1997.

Dege, Jan Tormod. *Ytre rammevilkår for arbeidsavtalen*. Oslo, 1995.

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5.utg. ved Jan E. Helgesen. Oslo, 2001.

Eckhoff, Torstein og Smith, Eivind. 6.utg. Oslo, 1997.

Fanebust, Arne. *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 3.utg. Oslo, 1995.

Omstilling og nedbemanning. Jan Fougner ...[et al.] Oslo, 2003

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 3.utg. Oslo, 2004.

Jakhelln, Henning og Aune, Helga. *Arbeidsrett.no – kommentarutgave til arbeidsmiljøloven*, 1.utg. Oslo, 2005.

Jakhelln, Henning. LoR 1967 side 122.

Larsen, Per Arne. *Arbeidsmiljøloven*. 2. utg. Oslo, 2001.

Lunning, Lars og Tojter Gudmund. *Anställningsskydd. Kommentar til anställningsskyddslagen*. 8.uppl. Stockholm, 2002.

Moderniseringsdepartementet. Statens personalhåndbok 2005.

NHOs kommentarer til Hovedavtalen [2002-2005] LO-NHO.

Storeng, Beck & Due Lund ANS. Håndbok i omstilling – et samarbeidsprosjekt LO Industri og KE-Consult gruppen. Oslo, 1998.

Storeng, Beck & Due Lund. *Arbeidsrett og omstilling*. Oslo, 1999.

Storeng, Beck & Due Lund. *Arbeidslivets spilleregler II*. Oslo, 2003.

10 Lovforarbeider

Ot.prp. nr. 49 (2004-05) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Ot.prp. nr. 67 (2004-05) Om lov om statens embets- og tjenestemenn.

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

NOU 2000: 27 Sykefravær og uførepensjonering

Innst.O nr.2 (1994-95)

Ot.prp. nr. 50 (1993-94) Om lov om endringer i lov av 4.februar 1977 nr.4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Ot.prp. nr.72 (1981-82) Om lov om statens tjenestemenn m.m.

Ot.prp. nr.3 (1975-76) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Ot.prp. nr.41 (1975-76) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn mv. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

Ot.prp. nr.8 (1956) Om lov om arbeidervern.

11 Rettspraksis

Rt-2000-1602	LF-2004-31541
Rt-1999-1694	LB-2004-45766
Rt-1995-227 (Kaspersen)	LF-2004-40232
Rt-1993-345	LF-1998-1076
Rt-1990-1126 (Wärtsila)	LF-1996-291
Rt-1986-879 (Hillesland)	LF-1993-133 (Trønderpresse)
Rt-1984-1058 (Haslund)	LG-2003-4258
Rt-1984-337 (Alexander Kielland)	LG-2002-1647
Rt-1983-537 (Kranførerlærling)	LG-2001-855
Rt-1972-1330 (Grand Hotell)	LG-2000-207 (Philips)
Rt-1966-393 (Papyrus)	LG-1998-1337 (Studentkantine)
Rt-1962-888 (Dalens Garveri)	TOSLO-2004-4856
RG-1997-93 (Agder)	Dom 13.01 2003 (Borgarting)
RG-1996-437 (Gulating)	Dom 24.02 1999 (Agder)
RG-1995-548 (Agder)	Dom 26.10 1995 (Brønnøy herredsrett)
RG-1994-688 (Hålogaland)	Dom 07.03 1994 (Eidsivating)
RG-1992-1167 (Drammen byrett)	Dom 08.04 1994 (Trondheim byrett)
RG-1991-1283 (Bergen byrett)	Dom 02.12 1994 (Hålogaland)
RG-1986-128 (Brynildsen)	Dom 19.05 1992 (Drammen byrett)
RG-1985-128	NAD-1986-177 (Asker og Bærum)
	NAD-1984-85 side 312 (Eidsivating)

12 Andre kilder

12.1 Internasjonale kilder

Direktiv 2000/78/EF	Om generelle rammebetingelser om likebehandling med hensyn til beskjeftigelse og erverv.
ILO-konvensjon nr.168	Om fremme av sysselsetting og vern mot arbeidsløshet.

12.2 Tariffavtaler

Hovedavtalen [2002-2005] LO-NHO

12.3 Internettsider

www.aetat.no

www.lovdata.no

www.tu.no

12.4 Annen veiledning

Møte med Erik Aagaard, NHO, 15.08 2005.

Korrespondanse via e-mail med Jan T. Dege, Advokatfirmaet Brækhus Dege ANS, 11.10 2005 og 24.08 2005.